

12. Сосненко Л. С. Анализ экономического потенциала действующего предприятия / Л. С. Сосненко. – М. : Экономическая литература, 2003. – 220 с.
13. Скудар Г. М. Стратегія піднесення конкурентоспроможності підприємства: проблеми і складові успіху / Г. М. Скудар // Економіка України. – 2000. – № 6. – С. 16-24.
14. Куркин Н. В. Устойчивость и безопасность развития предприятия / Н. В. Куркин // Экономика развития. – 2003. – № 3. – С. 65-69.
15. Семенов Г. А. Економічний механізм формування та використання оборотного капіталу підприємств : монографія / Г. А. Семенов, А. В. Бугай, О. О. Єропутова ; Клас. приват. ун-т. – Запоріжжя : КПУ, 2009. – 363 с.
16. Криклій О. А. Управління кредитним ризиком банку : монографія / О. А. Криклій, Н. Г. Маслак. – Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ». – 2008. – 86 с.
17. Новікова Н. М. Управління дебіторською заборгованістю торговельних підприємств : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Новікова Наталія Миколаївна. К., 2008. – 164 с.

УДК 338:65

Клюєва В.І.

аспірант факультету економіки транспорту
Київської державної академії водного транспорту
імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного

ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ УПРАВЛІННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ

Процес формування персоналу будь-якого підприємства проходить ряд етапів та напряму впливає на стан інтелектуального капіталу та розмір нематеріальних активів. Стаття присвячена особливостям процесу формування персоналу на водотранспортних підприємствах, його зв'язку та впливу на управління інтелектуальним капіталом підприємств водної галузі. Метою статті є визначення специфіки етапів формування персоналу та їх зв'язок з управлінням інтелектуальним капіталом водотранспортних підприємств.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, інтелектуальний капітал водотранспортних підприємств, персонал, формування персоналу, управління інтелектуальним капіталом.

Клюева В.И. ФОРМИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА

Процесс формирования персонала любого предприятия проходит ряд этапов и напрямую влияет на состояние интеллектуального капитала и размер нематериальных активов. Статья посвящена особенностям процесса формирования персонала на водотранспортных предприятиях, его связи и влияния на управление интеллектуальным капиталом предприятий водной отрасли. Целью статьи является определение специфики этапов формирования персонала и их связь с управлением интеллектуальным капиталом водотранспортных предприятий.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, интеллектуальный капитал водотранспортных предприятий, персонал, формирования персонала, управления интеллектуальным капиталом.

Klyueva V.I. FORMATION OF PERSONNEL AS PART OF INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT OF WATERWAY TRANSPORT ENTERPRISES

The formation of the staff of any company goes through a series of stages, and directly affects the state of intellectual capital and intangible assets size. This article is devoted to the peculiarities of the process of forming a water-transport personnel of the company, its relationship and impact on intellectual capital management companies of water industry. Purpose of this article is to determine the specific stages of formation personnel and their connection with the management of intellectual capital water-transport companies.

Keywords: intellectual capital, intellectual capital in waterway transport enterprises, personnel, formation of personnel, management of intellectual capital.

Постановка проблеми. Економічний розвиток будь-якої держави напряму залежить від розвитку її підприємств, фірм, компаній. У сучасному становищі України, під час кризових явищ, політичної нестабільності та порушенні її цілісності, ще більшого значення набуває прагнення підприємств до розвитку, конкурентної боротьби та розробки довгострокової стратегії його існування на ринку. А це неможливо без якісно підбраного персоналу, особливо це важливо для підприємств водного транспорту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням управління персоналом та інтелектуальним капіталом займалось багато як зарубіжних, так і вітчизняних учених, а саме Л. Едвінсон, Є.Н. Селезньов, Г. Беккер, І.В. Журавльова, О. Бутнік-Сиверський, Т. Шульц, Т. Стюарт, Пархоменко В.Д., Б. Леонтьев, П. Друкер, А. Брукинг, Б.В. Салихов та інші. Але огляд останніх публікацій та досліджень

показав, що специфіку водного транспорту не ураховано при розгляді управління інтелектуальним капіталом.

Постановка завдання. Метою статті є визначення специфіки етапів формування персоналу на підприємствах водного транспорту та зв'язок їх з управлінням інтелектуальним капіталом водотранспортних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підприємство – це відкрита система, функціонування якої залежить від елементів цієї системи, які впливають на стабільність та сталу життєдіяльність організації. Одними з головних елементів вищезначеної системи є нематеріальні ресурси підприємства, виражені в накопиченому інтелектуальному капіталі, носієм якого в більшій мірі являється персонал підприємства.

Якісно підбрані кадри дозволяють підприємству не тільки збільшити нематеріальні активи у вигляді

інтелектуального капіталу та нарощувати свій виробничий потенціал, а й посилити свої позиції на ринку.

На думку російського вченого Леонтьєва Б.Б., інтелектуальний капітал є вартістю сукупності відчужуваних та невідчужуваних інтелектуальних активів, які приймають участь в господарській діяльності юридичної особи, включаючи інтелектуальну власність [2, с. 101].

Махаматова С. Т. у своїй науковій праці розглянула інтелектуальний капітал як економічну категорію, що представляє собою невід'ємну для будь-якого економічного суб'єкта відносно стійку систему елементів, що дозволяють якісно змінювати навколишнє середовище шляхом створення нових наукоємних продуктів і послуг або удосконалення наявних [3].

Структура інтелектуального капіталу складається з трьох компонентів – це людський, організаційний та клієнтський капітали. Персонал, його знання, навички, вміння, творчі здібності, моральні та етичні цінності є частиною людського капіталу. Тому формування персоналу та управління інтелектуальним капіталом ми розглядаємо поєднано.

У сучасній науковій літературі часто розглядаються проблеми управління персоналом підприємства, інтелектуальним капіталом, знаннями, нематеріальним накопиченням організації, адже все це є складовою майбутнього успіху підприємства в умовах жорсткої конкуренції та виходу з різних кризових явищ.

Класично процес формування та управління персоналом підприємства складається з таких етапів, як [4]:

- 1) планування персоналу;
- 2) пошук і відбір персоналу;
- 3) адаптація нових працівників;
- 4) аналіз роботи та нормування праці персоналу;
- 5) система стимулювання праці;
- 6) навчання та розвиток персоналу;
- 7) внутрішньо-організаційні переміщення працівників;
- 8) формування і підтримка організаційної культури.

Всі ці етапи в повній мірі підходять до багатьох підприємств різних галузей промисловості. Але сфера водного транспорту, її особливості та специфіка діяльності працівників потребують більш ретельно визначити характеристику етапів формування персоналу саме для цієї галузі, їх найважливіші особливості та зв'язок відбору та управління кадрами з нарощуванням інтелектуального капіталу.

Якщо розглянути процес формування персоналу на прикладі функціонування круїзних або суднохідних компаній, то він починається з точного встановлення кількості необхідного персоналу та його рівня кваліфікації, тобто планування кадрів. Потім, на етапі пошуку кадрів, проводиться аналіз наявних надісланих документів та освітнього рівня на відповідність з існуючим кадровим та кваліфікаційним потребам. Відбір кадрів найчастіше проводиться у вигляді співбесіди з директором круїзної фірми, власником суднохідної компанії або їх представниками (відповідними суперінтендантами). Як правило, співбесіда проводиться на англійській мові, особливо це стосується офіцерського складу, тому якість кадрів починає відстежуватись вже на рівні співбесіди. Отже, з самого першого етапу підприємство водного транспорту починає формувати новий потік інтелектуального капіталу, який в подальшому зможе підвищити його конкурентоспроможність.

Наступним етапом є адаптація нових працівників. Цей етап починається з передрейсової підготовки, а проходить безпосередньо на робочому місці, тобто на судні. Адаптація рядового складу проходить під наглядом командного складу екіпажу – капітана та старшого помічника капітана, та залежить від їх управлінських, лідерських та професійних якостей. Адаптація офіцерського складу – це процес, який лягає на плечі самого складу та напряму залежить від його психофізіологічних особливостей, умов праці, досвіду та людського фактору. Для того щоб прискорити адаптаційний період, плавсклад проходить перед рейсову підготовку в відповідних навчальних закладах згідно майбутній займаній посаді та специфічних умов виконання робіт на конкретному судні. Під час підписання контракту про працевлаштування працівникам потрібно роз'яснити склад та умови роботи, вимоги, що пред'являються до роботи, обов'язки та можливі заохочення за якісну працю. На цьому етапі вклад в інтелектуальний капітал водотранспортного підприємства відбувається лише за умови позитивної адаптації.

Аналіз роботи та нормування праці. Аналіз роботи рядового складу проводиться безпосередньо старшим помічником або капітаном судна. Багато компаній вимагають від командного складу звіту про виконання роботи одразу після її закінчення, тому це потребує злагодженої праці, виконання всіх доручень та самодисципліни. Нормування праці проводить також командний склад, але з обов'язковим виконанням вимог міжнародних законодавчих актів та конвенцій.

Система стимулювання праці – важливий компонент управління персоналом на будь-якому підприємстві, особливо це важливо на водотранспортних підприємствах, тому що більшість з них є міжнародними з інтернаціональним екіпажем, що зумовлює підвищення заохочення для підтримання відповідного рівня конкурентоспроможності на ринку праці. В основному працівники виконують свої функціональні обов'язки знаходячись вдаліні від дому, під час важких погодних умов, з обмеженим використанням засобів комунікації тощо.

Вінников В.В. визначає наступні фактори, які впливають на характер трудової діяльності плавскладу [1, с. 92]:

- трудова діяльність здійснюється автономно та безпосередньо не пов'язана з органом управління;
- зона трудової діяльності та зона відпочинку суміщені та обмежуються габаритами судна;
- праця членів екіпажу є безперервним, цілодобовим виробничим процесом;
- життєдіяльність працівників проходить в постійно мінливих кліматичних зонах та часових поясах тощо.

Тому стимулюванню праці необхідно приділити особливу увагу. І не тільки матеріальному стимулюванню, а й нематеріальному. Командний склад екіпажу повинен визначити мотиви, які впливають на кожного окремого працівника, та виявити важелі впливу для того щоб отримати якісний кінцевий результат їхньої праці. Звичайно, при правильному мотивуванні буде збільшуватися інтелектуальний капітал підприємства. Причому будуть збільшуватися одразу дві складові – організаційна та людська, адже творчі працівники можуть запропонувати новий підхід при виконанні тієї чи іншої роботи, принципів обробки тих чи інших даних, які після закінчення контракту працівником все одно залишаться на підприємстві у вигляді новітніх методів виконання ро-

біт, ноу-хау, мікросхем, комп'ютерних програм, раціоналізаторських пропозицій тощо.

Наступним етапом процесу формування та управління персоналом є навчання та його розвиток. Їх можна проводити в декілька етапів, безпосередньо під час виконання екіпажем своїх обов'язків та після закінчення контракту, серед тих, хто став прихильником компанії та планує продовжити роботу. Для цього можуть бути використані такі засоби підвищення кваліфікації як курси оновлення знань моряків, курси з іноземної мови за професійним спрямуванням, підготовка з питань безпеки, підготовка з першої медичної допомоги, та ін. На цьому етапі воднотранспортне підприємство вкладає ресурси безпосередньо в людський інтелектуальний капітал, але з надією, що в майбутньому його результат відіб'ється на організаційній складовій інтелектуального капіталу та безаварійній експлуатації матеріально-технічних засобів компанії.

Внутрішньо-організаційні переміщення працівників залежать від умов, що склалися на тому чи іншому воднотранспортному підприємстві. Часто у зв'язку з різними факторами з'являється необхідність переміщення працівників для більш якісної ротації кадрів. З одного боку, це може дати позитивні зміни в інтелектуальному капіталі, якщо воднотранспортне підприємство отримує новий погляд на виконання виробничих операцій, роботу обладнання, його ремонт тощо. З іншого боку, є негативні наслідки цього етапу, наприклад, коли працівники отримують доступ до інформації, що відноситься до комерційної таємниці, і при подальшому пониженні в посаді ця інформація може бути відкрита, що, звичайно ж, позначиться на конкурентоздатності підприємства водного транспорту.

Формування і підтримка організаційної культури, норм і стандартів поведінки забезпечують ефективне функціонування воднотранспортного підприємства. Аналізуючи останній етап та його зв'язок з управлінням інтелектуальним капіталом підприємства, можемо сказати, що високий рівень культури організації на підприємствах водного транспорту дозволяє перевести працівників з тимчасових в постій-

ні, коли вони своєю інтелектуальною працею, творчими здібностями і ідеями стануть прихильниками воднотранспортної компанії та будуть збагачувати її інтелектуальний капітал, що, без сумніву, дозволить підприємству водного транспорту не тільки продуктивно розвиватися, а й конкурувати і бути затребуваним на ринку.

Висновки з проведеного дослідження. Покращення діяльності українських підприємств є головною проблемою багатьох досліджень, і воно розглядається та вивчається з різних сторін. У статті ми розглянули вплив формування персоналу на управління інтелектуальним капіталом підприємств водного транспорту, який є запорукою конкурентоспроможності на ринку. У зв'язку з тим, що однією з головних складових інтелектуального капіталу є людський капітал, а у сфері водного транспорту відбувається постійний потік людських ресурсів, можна зробити висновок, що формуванню персоналу воднотранспортних підприємств треба приділяти значну увагу, а керівництву – відстежувати, як кожен з етапів цього процесу може відобразитися на інтелектуальному капіталі, його якості, кількості та на функціонуванні підприємства водного транспорту в цілому.

Таким чином, формування персоналу як складової розвитку та процесу управління інтелектуальним капіталом є запорукою конкурентоспроможного розвитку на ринку воднотранспортних підприємств.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Винников В. В. Экономика предприятия морского транспорта (экономика морских перевозок) : учебник для вузов водного транспорта. – 2-е изд., перераб. и доп. – Одесса : Латстар, 2001. – 416 с.
2. Леонтьев Б.Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б.Б. Леонтьев. – М. : Издательский центр «Акционер», 2002. – 200 с.
3. Махаматова С.Т. Особенности интеллектуального капитала в условиях глобализации [Текст] : автореф. дис. ... на соиск. ученой степ. канд. экон. наук : 08.00.01 / С.Т. Махаматова. – М., 2012. – 22 с. – Библиогр.: с. 21-22.
4. Петюх В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посібник для самостійного вивчення дисципліни. – К. : КНЕУ, 2000.