

УДК 627.2:331.108.2.001.76 (477)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПОРТОВОЇ ГАЛУЗІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Огороднікова Наталія Леонідівна, к.е.н, заступник начальника бюджетно – фінансового відділу, заступник головного бухгалтера Бердянського об'єднаного управління Пенсійного фонду України в Запорізькій області

Ogorodnikova Nataliya, Ph.D, Deputy Head of the budget - financial department, Deputy Chief Accountant of Berdyansk Association of the Ukraine Pension Fund in Zaporizhia region

Ogorodnikova N. Ways to increase the motivation to innovations of port industry personnel.

The article studied HR management trends in seaports of Ukraine in recent years, as well as the industry features as a whole. There were analyzed such aspects of HR management as professionalism, creativity, intellectual abilities, communication skills and psycho-physiological characteristics. Experience has shown the importance of advanced enterprise training (quality) of staff working with innovations. Particular attention was pointed to the training and retraining, contributions to the range expanding knowledge, skills, qualifications, communications of seaports staff. The study of marine transit potential of Ukraine showed that the main problems of Ukrainian ports are: the absence of government policy for their development; backwardness modern maritime legislation in comparison with other countries; imperfection of the custom office laws and other legislation relating to the control of goods and vehicles, as well as the low efficiency of human resource management and the lack of stimulation of innovative activity of the workers. Motivation to the innovations implementation has an important impact on employee behavior to achieve innovative development. The weakness of employee's innovative motivation activity prevents the functioning of the innovation process in the enterprise. Since the basis of any of the innovation process is the result of people activity in creating, implementing, introducing innovations. The innovation process is mostly personified by the labor scientist, developer, researcher, but that the company staff in the process of converting scientific knowledge into innovations, makes it possible to its industrial use, therefore the heads of ports, you must have not only an innovative product knowledge and technology, but also take into account the latest theoretical developments in the field of HR management, reflecting the nature and motivation of all human creativity in particular.

Огороднікова Н.Л. Шляхи підвищення мотивації персоналу портової галузі до інноваційної діяльності.

В статті було досліджено тенденції розвитку управління персоналом морських портів України за останні роки, а також особливості галузі в цілому. Було проаналізовано такі аспекти трудового менеджменту як професіоналізм, здатність до творчості, інтелектуальні здібності, комунікативні якості, психофізіологічні характеристики. Досвід передових підприємств показав важливість підвищення кваліфікації (якості) персоналу працюючого з інноваціями. Особливу увагу звернено на підвищення кваліфікації та перепідготовки, що сприяють розширенню спектра знань, умінь, навичок, кваліфікації, комунікації персоналу морських портів. Дослідження транзитного морського потенціалу України довело, що основні проблеми портів України це: відсутність державних стратегічних цілей з їх розвитку; відсталість морського законодавства України від сучасних морських держав; недосконалість митного та інші законодавства, пов'язані з контролем вантажів і транспортних засобів, а також низька ефективність управління персоналом та недостатнє стимулювання інноваційної активності працівників. Мотивація інноваційної діяльності виконує важливу задачу впливу на поведінку працівника для досягнення цілей інноваційного розвитку. Слабкість мотивації інноваційної діяльності працівників перешкоджає функціонуванню інноваційного процесу на підприємстві. Так як в основі будь-якого інноваційного процесу - діяльність людей, що створюють, реалізують, які впроваджують інновації. В інноваційному процесі найбільш характерний персоніфікований характер праці вченого, розробника, дослідника, але саме персонал підприємства здійснює процес перетворення наукового знання в нововведення, робить можливим його промислове використання, отже керівникам портів необхідно володіти не тільки знаннями інноваційного продукту і технології, а й враховувати новітні теоретичні розробки в галузі управління персоналом, що відображають природу мотивації взагалі і творчої діяльності людини зокрема.

Огороднікова Н.Л. Пути повышения мотивации персонала портовой отрасли к инновационной деятельности.

В статье были исследованы тенденции развития управления персоналом морских портов Украины за последние годы, а также особенности отрасли в целом. Были проанализированы такие аспекты трудового менеджмента как профессионализм, способность к творчеству, интеллектуальные способности, коммуникативные качества, психофизиологические характеристики. Опыт передовых предприятий показал важность повышения квалификации (качества) персонала работающего с инновациями. Особое внимание обращено на повышение квалификации и переподготовки, способствующих расширению спектра знаний, умений, навыков, квалификации, коммуникаций персонала морских портов. Исследование транзитного морского потенциала Украины показало, что основные проблемы портов Украины это: отсутствие государственных стратегических целей по их развитию; отсталость морского законодательства Украины от современных морских держав; несовершенство таможенного и другие законодательства, связанные с контролем грузов и транспортных средств, а также низкая эффективность управления персоналом и недостаточное стимулирование инновационной активности работников. Мотивация инновационной деятельности выполняет важную задачу воздействия на поведение работника для достижения целей инновационного развития. Слабость мотивации инновационной деятельности работников препятствует функционированию инновационного процесса на предприятии. Так как в основе любого инновационного процесса - деятельность людей, создающих, реализуют, внедряющих инновации. В инновационном процессе наиболее характерен персонифицированный характер труда ученого, разработчика, исследователя, но именно персонал предприятия осуществляет процесс преобразования научного знания в нововведения, делает возможным его промышленное использование, следовательно руководителям портов необходимо обладать не только знаниями инновационного продукта и технологии, но и учитывать новейшие теоретические разработки в области управления персоналом, отражающие природу мотивации вообще и творческой деятельности человека в частности.

Постановка проблеми. Сьогодні морські торговельні порти функціонують в умовах гострої конкурентної боротьби як на міжнародному ринку, так і на внутрішньому ринку країни, важливим є якість послуг, що надаються портом, тому гостро постає проблема створення необхідних умов для високопродуктивної праці. При цьому вирішальним фактором ефективності економічної діяльності є персонал організації. Одним з найважливіших питань управління персоналом є забезпечення його належної мотивації до повсякденної праці та забезпечити конкурентоспроможність продукції та послуг на підставі інноваційності процесів управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку інноваційної діяльності персоналу та його оцінки постійно відображається в роботах українських та зарубіжних вчених. Серед українських, зокрема, необхідно виділити - Наврозова Ю.А., Ярова Н.В., Ілляшенко С.М., Єлець О. П., Толмачова О. В., Стадник В. В., А. Базиліук, Д. Богиню, І. Бондар, О. Грішнову, Т. Заяць, М. Карліна, Т. Кир'ян, А. Колота, Ю. Краснова, Е. Лібанову, В. Лича, О. Новикову, В. Онікієнка, І. Петрову, Є. Пирожкова, О. Рудченка, О. Сологуб, А. Чухна, Г. Ярошенко та ін.; зарубіжних - А. Альберта, І. Белова, М. Бердяєва, Д.-К. Гелбрейта, Е. Капустіна, Ф. Кейнса, Ф. Кене, Л. Костіна, К. Маркса, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, А. Сміта, Ф. Тейлора, Ф. Хайєка, Й. Шумпетера та ін.

Стратегічні питання розвитку морських торговельних портів розглядалися в роботах М. Т. Примачова, О. М. Степанова, В. В. Віннікова, С. Г. Нікуліна, Н. В. Рошіной, Б. В. Буркинського, В. І. Чекаловця, М. І. Котлубая, М. Я. Постан. О.М. Кібік, Мірошко М. В. Проте за неможливостю було розкрито тематику необхідності та шляхів стимулювання персоналу підприємств (включно морські порти) до інноваційної діяльності як однією з головних стратегій корпоративної стратегії.

Мета статті. Проаналізувати потенціал галузі морських портових послуг України, виокремити проблеми та надати рекомендації щодо впровадження заходів, спрямованих на ефективне управління інноваційною діяльністю персоналу морських портів.

Викладення основного матеріалу. Сьогодні в Україні існує потужний портовий комплекс, що включає 13 морських портів, здатних переробити до 230 млн тонн вантажів на рік. У 2014 році морськими портами України було перероблено 143 млн тонн. За цим показником Україна знаходиться на одному рівні з такими розвиненими країнами, як

Бельгія, Греція, Данія, Мексика, Німеччина, Норвегія, ПАР, Саудівська Аравія, Туреччина, Швеція.[2]

Третина українських портових потужностей - потужності державних стивідорних компаній (далі - ДСК), знос основних фондів яких становить 80%.

Щорічно ДСК втрачають вантажопотоки на користь приватних стивідорних компаній і терміналів, багато з яких розвиваються сьогодні на власних земельних ділянках. Так, якщо в 1991 році ДСК перевантажували 100% вантажів, то в 2008 році частка ДСК в загальному обсязі становила вже 54%, а в 2014 році - тільки 34%. Така динаміка загрожує втратою робочих місць для понад 28 000 працівників державних підприємств.[2]

Вирішити проблеми розвитку ДСК, поновлення їх фондів можливо за рахунок залучення приватних інвесторів в розвиток державної інфраструктури морських портів. Не секрет, що портовий сектор України є одним з найбільш привабливих для інвестування в країні, незважаючи на всі наші проблеми. Привабливість галузі систематично підтверджується численними зверненнями провідних вітчизняних і зарубіжних компаній про готовність до реалізації великих інфраструктурних проектів в наших портах.

Також однією з головних проблем морських портів України є система мотивації персоналу щодо покращення ефективності його діяльності та перехід до інноваційного шляху розвитку. Було досліджено різні аспекти інноваційного менеджменту та досвід міжнародних організацій щодо його впровадження.

Інноваційний менеджмент передбачає таке управління інноваціями, яке торкається питань організації, планування, стимулювання, контролю реалізації інноваційних проектів на макрорівні (федеральний рівень), мезорівні (регіональний рівень, рівень кластера, рівень інтегрованих бізнес-груп) і мікрорівні (розробка і реалізація інновацій окремими підприємствами і організаціями). В силу кількісного розширення складу учасників інноваційного процесу, ускладнення вирішуваних завдань - науково-технічних, господарсько-економічних, комерційних, зростає необхідність розробки методології управління інноваціями, інструментарію техніко-економічної експертизи здійсненності інноваційних проектів. При розгляді питань управління інноваціями, вибору і реалізації інноваційних стратегій на підприємстві необхідно враховувати мотиваційні механізми інноваційної діяльності на підприємстві. Мотивація інноваційної діяльності виконує важливу задачу впливу на поведінку людини для досягнення цілей інноваційного розвитку. Слабкість мотивації інноваційної діяльності працівників перешкоджає функціонуванню інноваційного процесу на підприємстві. Так як основа будь-якого інноваційного процесу - діяльність людей, що створюють, реалізують, та які впроваджують інновації.

Повертаючись до проблем портової галузі слід відмітити також деякі загальногалузеві проблеми тому що, сучасний рівень розвитку міжнародного ринку характеризується підвищенням глобалізації та інформатизації торговельних та ділових зв'язків між країнами. У цих умовах важливого значення набуває інтеграція транспортної системи України до світової транспортної мережі, а також підвищення конкурентоспроможності транспортних послуг українських операторів перевезень. В контексті означених глобальних тенденцій сучасний стан морської галузі України характеризується наступними тенденціями: на тлі загального зростання тоннажу світового флоту відбулось різке скорочення українського флоту. За даними UNCTAD, на 1 січня 1993 р. сукупний дедвейт торговельного флоту України нараховував 6,177 млн.тонн (враховувалися судна місткістю 100 та більше реєстрових тонн), а частка українського флоту у світовому торговельному флоті складала 0,9 % (25 місце у рейтингу найпотужніших морських країн світу). Проте на 1 січня 2010 р. дедвейт флоту нараховував 0,904 млн. тонн (скорочення більш ніж у 5,8 разу), й Україна посідала у рейтингу вже 72 місце [1].

Для визначення факторів, що стримують розвиток національного судноплавства була проведена оцінка сучасного стану морських портів України. Морський транспортний комплекс є багатофункціональною структурою, що задовольняє потребам національної економіки у транспортному забезпеченні. Морські порти є складовою частиною транспортної і виробничої інфраструктури держави з огляду на їх розташування на напрямках міжнародних транспортних коридорів. Від ефективності функціонування морських портів, рівня їх технологічного та технічного оснащення, відповідності системи управління та розвитку інфраструктури сучасним міжнародним вимогам залежить конкурентоспроможність вітчизняного транспортного комплексу на світовому ринку[8].

Основними перевагами морської портової галузі України є:

- високий експортний потенціал вантажів чорних металів, вугілля, залізрудного концентрату та зернових;
- наявність потужностей з обробки вантажів;
- вигідне розташування морських портів для забезпечення транзитних вантажопотоків;
- наявність нормативно-правової бази щодо можливості залучення приватних інвестицій для розвитку портової галузі;
- наявність висококваліфікованих спеціалістів портової галузі.

За даними міністерства інфраструктури України проведено аналіз темпів скорочення персоналу та скорочення капітальних інвестицій на період 2013-2014 рр. (табл. 1 та рис. 1) [1,2].

Таблиця 1.

Темпи зростання за період 2013-2014 рр. по економічним показникам

Підприємство	Освоєно кап інвестицій	Чисельність персоналу
Адміністрація морських портів	-17,4	51,9
Бердянський МТП	-30,5	-7,2
Ізмаїльський МТП	341,4	-17,8
Іллічівський МТП	-51,4	-21,1
Маріупольський МТП	-45,0	-9,7
Миколаївський МТП	-71,4	-89,0
Одеський МТП	-98,4	-39,6
Ренійський МТП	123,2	-23,2
Херсонський МТП	141,7	-27,2
Южний МТП	97,4	-11,7
Середній показник	45,2	-27,4

На рис. 1 можна побачити що темпи зростання персоналу негативні, особливу турботу також викликає факт скорочення темпів освоєння кап інвестицій на 6 з 9 морських портів України. Цей факт свідчить не лише про втрату фінансової конкурентоспроможності, але і про втрату резервів в вигляді висококваліфікованого персоналу портів, які є потенціалом для реалізації стратегії інноваційного розвитку транспортної галузі країни. Тому постає дуже важливе наукове питання яким чином можна мотивувати персонал до інновацій.

Найважливішим елементом процесу трудової мотивації є цінності і норми поведінки. Цінності - це уявлення суб'єкта, суспільства, класу, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і роботи, а також про основні засоби досягнення цих цілей. Цінності як і інтереси можуть бути матеріальними і нематеріальними. Формуючись

на основі потреб та інтересів, цінності не копіюють їх. Для різних соціальних груп працівників, що відрізняються умовами і змістом праці, професії, кваліфікації та іншими соціальними ознаками, одні і ті ж об'єкти і явища можуть мати різну значимість. Так, для одних головним орієнтиром поведінки у сфері праці є матеріальне благополуччя, для інших важливіше зміст праці, його творча насиченість. Інноваційний процес передбачає велику творчу насиченість праці, високу його інтенсивність. Матеріальне благополуччя на перших етапах інноваційного процесу може бути недосяжно.

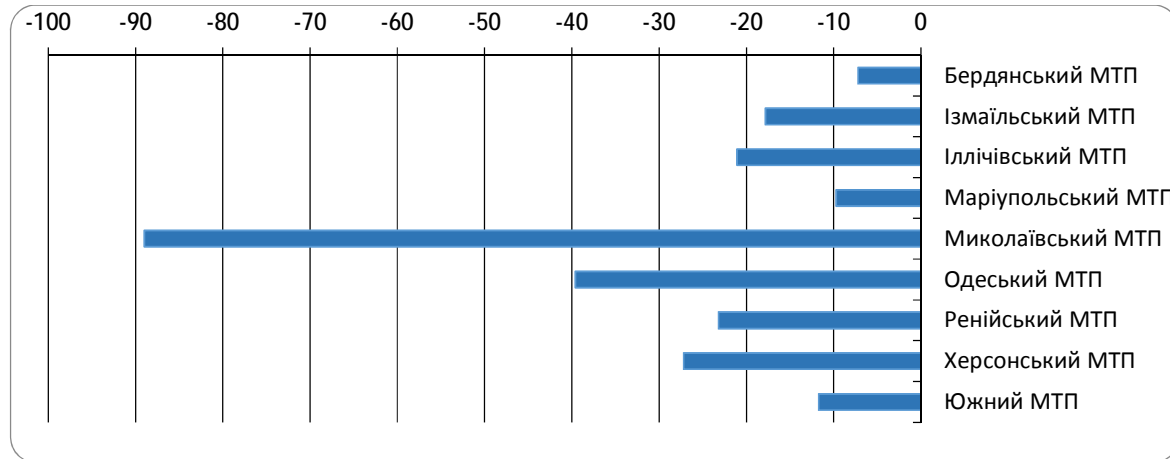


Рис. 1 Темпи зростання чисельності персоналу у 2013-2014 рр., %

Індивідуальні чи колективні мотиви учасників інноваційної діяльності в сучасних умовах досить складні і не обмежуються лише матеріальними інтересами. Основним завданням ставляться створення преміальних фондів за освоєння і випуск нової продукції, введення нових систем оплати праці - «план участі в прибутках», система «доплат за знання». Прості прагматичні рішення в області мотивації інноваційної діяльності сьогодні не можуть дати очікуваних результатів. Конкретне рішення задач мотивації інноваційної діяльності залежить від прийнятої концепції її побудови на підприємстві, моделей поведінки учасників інновацій в трудовому процесі, форм стимулювання праці і ряду інших чинників. У табл. 2 зазначено головні напрями, за якими слід проводити політику стимулювання інноваційної активності персоналу.

Таблиця 2.

Комплекс напрямів стимулювання інноваційної активності порту та його персоналу

Інновації в управлінні		
1	Оптимізація організаційної структури	Ефективніше управління портовими активами
2	Розробка і реалізація заходів по утриманню професійного інженерного і технічного персоналу.	Перехід до кадрової політики, найбільш точно відповідній стратегічним цілям компанії.
3	Розробка плану (програми) залучення високопрофесійного персоналу.	Перехід до кадрової політики, найбільш точно відповідній стратегічним цілям компанії.
5	Організація моніторингу бізнес-процесів компанії, виявлення «вузьких місць».	Безперервний моніторинг бізнес-процесів компанії, своєчасне виявлення і усунення «вузьких місць». Елемент безперервного розвитку компанії.
Співпраця з ВНЗ і науковими організаціями		
1	Створення, із залученням ВНЗ, курсу лекцій з інновацій у бізнес-процесах для підготовки (перепідготовки) фахівців в портовій галузі і морського транспорту.	Впровадження нових методик і курсів в навчання кадрів

2	Збільшення чисельності співробітників компанії, що беруть участь в підготовці кадрів у ВНЗ (що ведуть викладацьку діяльність у ВНЗ).	Допомога в організації учбового процесу.
Інновації у бізнес - процесах		
1	Розробка контрольних показників ефективності для підрозділів компанії і впровадженні KPI.	Оцінка свого поточного стану і допомога в реалізації стратегії. Чітка трансляція мети порту структурним підрозділам, а меті підрозділів - кожному співробітникові. Контроль ділової активності в реальному часі. Створення ефективної системи матеріального стимулювання персоналу і розробка системи преміювання для досягнення цілей порту, оптимізація бюджету заробітної плати.
2	Реінжиніринг	Реструктуризація з переходом на нові принципи побудови організації. Оптимізація основних бізнес процесів.
3	Автоматизація бізнес-процесів за допомогою спеціалізованих систем	Впровадження прогресивних інструментів управління.

Відомо, що сучасні методики мотивації трудової діяльності, включають в себе в основному проблеми аналізу егоїстичних мотивів трудової діяльності людини. До егоїстичних мотивів відносять мотиви, які спрямовані на добробут індивідуума. При аналізі економічних систем зазвичай виходять з егоїстичних мотивів. І такий підхід виправданий в більшості практичних ситуацій. Разом з тим альтруїстичні мотиви так само органічно притаманні людині, як егоїстичні. Можливо, облік саме альтруїстичних мотивів діяльності персоналу, пов'язаного з інноваційним процесом, необхідний для формування мотиваційних механізмів в інноваціях.

Висновки: При впровадженні інновації на перше місце виходять такі якості персоналу як професіоналізм, здатність до творчості, інтелектуальні здібності, комунікативні якості, психофізіологічні характеристики. Досвід передових портових підприємств світу показав важливість підвищення кваліфікації (якості) персоналу працюючого з інноваціями та необхідність стимулювання цієї діяльності.

Серед переліку заходів, що сприяють підвищенню якості персоналу, що займається інноваціями, слід особливо виділити підвищення якості перепідготовки, що сприяють розширенню спектра знань, умінь, навичок, кваліфікації, комунікацій персоналу.

Основні форми стимулювання інновацій персоналу є: оволодіння функціями на робочому місці в процесі роботи, ротація, підвищення кваліфікації в рамках конкретної посади, оволодіння професією під керівництвом наставника, курси по вивченню конкретної тематики, самоосвіта.

Таким чином, особливе місце в інноваційній діяльності відводиться інтелектуальної діяльності людини. В інноваційному процесі найбільш характерний персоніфікований характер праця вченого, розробника, дослідника, але саме персонал порту здійснює процес перетворення наукового знання в нововведення, робить можливим його використання.

Прагнення до прибутку за всяку ціну зводить до нуля значення і вплив безлічі соціальних і моральних потреб, які мають мотиваційно-трудова значення. Можливо, облік саме альтруїстичних мотивів діяльності персоналу, пов'язаного з інноваційним процесом, необхідний для формування мотиваційних механізмів в інноваціях на сучасному етапі.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Review of Maritime Transport 2015, Report by the UNCTAD secretariat. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.unctad.org/templates/webflyer.asp>
3. Толмачова О. В. Мотивація інноваційної активності кадрової складової інноваційного потенціалу / О. В. Толмачова, Є. А. Бельтюков / Економічні інновації. – 2013. – № 52. – С. 191-197.
4. Єлець О. П. Мотивація інноваційної діяльності персоналу / О. П. Єлець, І. І. Сілін / Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії / ред. О. В. Коваленко. – Запоріжжя, 2014. – Вип. № 6. – С. 152-158.
5. Стадник В. В. Системне забезпечення мотивації інноваційного розвитку підприємницьких структур: монографія / В. В. Стадник. – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 271 с.
6. Ілляшенко С.М. Інновації у маркетингу і менеджменті: монографія [Текст] / С.М. Ілляшенко. – Суми: ТОВ «Друкарський дім «Папірус», 2013. – 616 с.
7. Ярова Н.В. Економіка та організація діяльності підприємств морського транспорту: навчальний посібник / Н.В. Ярова. – Одеса: ОНМУ, 2009. – 108 с.
8. Наврозова Ю.А. Основи економіки морського транспорту: навчальний посібник / Наврозова Ю.А., Лісова І.Д., Версанова Г.А. – Одеса: ОНМУ, 2010. – 190 с.

References:

1. Ofitslniy sayt derzhavnogo komitetu statistiki UkraYini [Elektronniy resurs]. - Rezhim dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Review of Maritime Transport 2015, Report by the UNCTAD secretariat. [Elektronniy resurs]. –Rezhim dostupu: <http://archive.unctad.org/templates/webflyer.asp>
3. Tolmachova O. V. MotivatsIya InnovatsIynoYi aktivnostI kadrovoYi skladovoYi InnovatsIynogo potentsIalu / O. V. Tolmachova, E. A. Belyukov / EkonomIchnI InnovatsIYi. – 2013. – № 52. – S. 191-197.
4. Elets O. P. MotivatsIya InnovatsIynoYi dIyalnostI personalu / O. P. Elets, I. I. SIlIn / EkonomIchniy vIsvnik ZaporIzkoYi derzhavnoYi InzhenernoYi akademIYi / red. O. V. Kovalenko. – ZaporIzhzhya, 2014. – Vip. № 6. – S. 152-158.
5. Stadnik V. V. Sistemne zabezpechennya motivatsIYi InnovatsIynogo rozvitku pIdpriEmnitskih struktur: monografIya / V. V. Stadnik. – Hmelnitskiy: HNU, 2009. – 271 s.
6. Ilyashenko S.M. InnovatsIYi u marketingu I menedzhmentI: monografIya [Tekst] / S.M. Ilyashenko. – Sumi: TOV «Drukarskiy dIm «PapIrus», 2013. – 616 s.
7. Yarova N.V. EkonomIka ta organIzatsIya dIyalnostI pIdpriEmstv morskogo transportu: navchalniy posIbnik / N.V. Yarova. – Odessa: ONMU, 2009. – 108 s.
8. Navrozova Yu.A. Osnovi ekonomIki morskogo transportu: navchalniy posIbnik / Navrozova Yu.A., LIsova I.D., Versanova G.A. – Odesa: ONMU, 2010. – 190 s.

Keywords: motivation, human resources management, innovations, Innovation Management, HR management of sea ports, port industry

Ключові слова: мотивація, управління персоналом, інновації, управління інноваціями, управління персоналом, морські порти, портова галузь

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, инновации, управление инновациями, управление персоналом, морские порты, портовая отрасль