

ресурс] /Г.С.Гриджук. Режим доступу: 1/pdf/64.pdf13.
http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vntu/2009_19_

Анотація. В статті раскрыты принципи функционирования системы информационной безопасности предприятия и исследовано этапность создания системы защиты информационных ресурсов предприятия.

Ключевые слова: экономическая безопасность, информационные ресурсы, предприятие.

Summary. In the article the principles of information security system company and investigated phasing creation of information resources protection company.

Keywords: economic security, information resources company.

Рецензент к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.

УДК 338.5:656.611.2

ЗАСАДИ АДАПТАЦІЇ СИСТЕМ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПОРТОВИХ ПІДПРИЄМСТВ ДО СУЧАСНИХ УМОВ

Наконечний Ю.В., аспірант (ОНМУ)

У статті розкрито сутність та основні підходи адаптації систем розвитку персоналу портових підприємств до сучасних умов. Обґрунтовано доцільність та особливості процесу формування мотиваційного поля портових підприємств. Дана характеристика зовнішньої та внутрішньої складових мотиваційного поля портових підприємств.

Ключові слова: трудові ресурси, розвиток персоналу, мотиваційне поле, підприємство портової діяльності.

Постановка проблеми. Висока інтенсивність конкуренції на ринках портової продукції (робіт, послуг), висока мінливість зовнішнього середовища спонукає вітчизняні підприємства портової діяльності виявляти резерви підвищення конкурентоспроможності. Найважливішою передумовою утримання та покращення конкурентних позицій є розвиток персоналу.

У світовій портовій діяльності завдяки використанню цільового капіталу та різних форм приватно-державного партнерства реалізуються масштабні національні та регіональні інвестиційні проекти в сфері портової діяльності, забезпечується розвиток персоналу, що дозволяє ефективно взаємодіяти із клієнтурою, партнерами, іншими економічними суб'єктами.

В процесі розвитку трудового потенціалу портових підприємств головним завданням є забезпечення відповідності його кваліфікації сучасним умовам функціонування організації. Задля забезпечення інноваційного розвитку портового підприємства персоналу обов'язково мають бути притаманні такі характеристики: володіння навичками концептуального мислення, готовність до змін, висока працездатність і адекватне розуміння перспектив розвитку, готовність концентруватися в короткі терміни заради досягнення цілей, готовність до роботи з нечіткими межами і розмиванням функцій, вміння орієнтуватися в системі шляхів

розв'язання проблем. Відповідно необхідно створити механізми, які будуть зв'язувати стратегічний розвиток підприємства з розвитком його людських ресурсів. Існують ідеї перетворення портових підприємств на самонавчальні організації.

Огляд останніх досліджень і публікацій.

Існують численні публікації, що віддзеркалюють результати досліджень в сфері формування трудового потенціалу на рівні держави, регіонів та окремих суб'єктів господарювання. Так В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко дослідили особливості розвитку ринку праці України та визначили його перспективи [3]. Багато уваги приділено проблемам управління людськими ресурсами [5, 7]. Вчені виконували спроби з різних точок зору оцінювати трудовий потенціал на рівні підприємства [6].

Невирішені складові загальної проблеми.

Однак, у літературних джерелах, що присвячені проблемам формування напрямків розвитку трудових ресурсів, не в повному обсязі розглядаються ефективні підходи щодо адаптації систем розвитку персоналу до умов, що постійно змінюються. Крім того, важливими є визначення основ різноманітних підходів та розробка механізму їхньої адаптації до умов функціонування конкретних підприємств, зокрема морських портів. Багато проблем існує в сфері теоретичного забезпечення практичної реалізації мотиваційних систем транспортних підприємств, зокрема морських торговельних портів [2, 4]. Проте, останнім часом швидко розвиваються

підприємства портової діяльності. Безумовно основи управління трудовими ресурсами для них зберігаються. Одночасно специфіка діяльності портових підприємств має враховуватися в процесі обґрунтування системи засад адаптації механізму розвитку їх персоналу до сучасних умов.

Мета статті: дослідження сучасних проблем формування системи розвитку трудових ресурсів підприємств портової діяльності України та формування основ адаптації механізму розвитку персоналу підприємств до сучасних умов.

Виклад основного матеріалу дослідження. Кадри підприємства портової діяльності, серед яких докери, стивідори, допоміжні робітники, управлінські кадри, невиробничий персонал, – це основне джерело і визначальний фактор росту ефективності використання трудової складової його економічного потенціалу. Життєздатність сучасних підприємств портової діяльності значною мірою визначається рівнем розвитку інтелектуального потенціалу і якістю персоналу. Сучасна модель інноваційного розвитку підприємства портової діяльності має бути орієнтована на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва. Крім того, повинна передбачатися та забезпечуватися безперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації. Без врахування принципу гнучкості організації праці не можна досягти відповідного рівня продуктивності праці. Делегування відповідальності зверху вниз дозволяє формувати систему прийняття та реалізації ефективних управлінських рішень. Сучасною тенденцією є розвиток інституту партнерства. У сфері формування та використання персоналу портового підприємства партнерські відносини між учасниками виробництва є також вкрай важливими. Всі ці особливості процесу розвитку персоналу мають ретельно враховуватися під час формування стратегії розвитку портового підприємства.

Виходячи зі сутності трудового ресурсу, зокрема підприємств портової діяльності, слід відзначити, що саме він в першу чергу є, як правило, найбільш зацікавленим щодо розвитку свого потенціалу. Переважна спільність інтересів «товару» робочої сили і її споживачів – різних економічних систем, зокрема підприємств портової діяльності, – є найважливішою соціально-економічною рисою ринкової економіки [1].

Основними властивостями трудових ресурсів, що необхідно враховувати в процесі розробки системи їхнього розвитку є такі [7]: системність окремого працівника, групи і спільноти; сполучення в персоналі ознак об'єкта і суб'єкта управління; залежність поведінки і властивостей персоналу від ситуації і її суб'єктивної оцінки; залежність результатів діяльності від організації праці і комунікацій; необхідність спеціальних управлінських знань для управління людьми; вплив,

який діяльність персоналу здійснює на результати організації в цілому; недосконалість методів виявлення закономірностей групової поведінки; будь-який управлінський вплив на персонал є взаємодією, що викликає активність; схильність до впливу не тільки виробничих умов, але зовнішніх і внутрішніх чинників; схильність до утворення інших систем, груп, що обумовлюють появу нових чинників поведінки.

Зазначені властивості безумовно мають бути характерними і для трудових ресурсів портових підприємств в сучасних умовах.

Серед основних елементів системи розвитку трудового потенціалу мають бути такі. Перед усім, слід створювати та постійно розвивати бази знань з різних напрямків та сфер портової діяльності, ефективно поширювати такі знання серед робітників, особливо акцентуючи увагу на популяризації інноваційних знань та практичних навичок. Задля реалізації такого напрямку слід створювати постійно або періодично діючі курси, проводити конференції, семінари, стажування, консультації з експертами та забезпечувати роботу з базами знань. Слід постійно об'єктивно оцінювати рівень компетенції персоналу, особливо здатних в майбутньому зайняти ключові посади, керівників середньої та вищої ланки. Рекрутинг має за мету залучення і підбір персоналу від обслуговуючого персоналу до керівників вищої ланки. Специфіка портової діяльності обумовлює посилення уваги до цього напрямку.

Найважливішою умовою розвитку кадрового потенціалу порту є зацікавленість усіх категорій працівників у високій якості праці. Якість праці варто розглядати з погляду ступеня задоволення портовим підприємством динамічних вимог ринку, а також з погляду зусиль, що здійснюються ним для задоволення цих вимог.

Кожне портове підприємство має сформувати та постійно розвивати мотиваційне поле. Мотивація являє собою довгостроковий вплив на працівника з метою формування відповідної мотиваційної основи і розвитку на цій основі трудового потенціалу підприємств портової діяльності. Стимулювання є орієнтацією на фактичну структуру цінностей та інтересів працівника, більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу портового підприємства.

Категорії чинників, що впливають на розвиток людських ресурсів, вивчали різні вчені [6, 7]. Основними чинниками, що визначають характеристики процесів функціонування та розвитку мотиваційного поля морського порту, слід вважати такі:

1. Організаційно-економічні чинники: організаційно-правова форма портового підприємства, організація портового виробництва і праці, організаційна структура, комунікаційна

система, фінансово-економічний стан, традиції щодо винагороди працівників.

2. Адміністративно-управлінські чинники: ієрархія системи управління, принципи і методи управління.

3. Техніко-технологічні чинники.

4. Правові чинники.

5. Групові чинники.

6. Особистісні чинники.

Основу правового регулювання мотиваційного поля має становити система законів про працю, які регулюють трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя населення, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [1].

З прийняттям нового Трудового кодексу стан справ у зазначеній сфері має покращитися завдяки систематизації та одночасній адаптації трудового законодавства до сучасних умов соціально-економічної, політичної та інших сфер життя суспільства.

Мотиваційне поле повинне формуватися та розвиватися з врахуванням необхідності реалізації стратегічних цілей портового підприємства. Мотиваційне поле, його життєздатність і ефективність визначаються комплексом спонукальних мотивів і стимулів до високої якості праці в досягненні цілей усього колективу та окремих його працівників за різних умов розвитку виробництва, у тому числі і в процесі виникнення кризових ситуацій. Як правило, це поле має такі дві складові: зовнішня стосовно портового підприємства і внутрішня.

Вплив зовнішньої складової мотиваційного поля значною мірою визначається нормативно-правовою базою регулювання економічних процесів. Характеристики зовнішньої складової мотиваційного поля обумовлюють законодавче регулювання економічних процесів, що робить вигідними (чи не вигідними) ті чи інші операції, формують той чи інший ступінь зацікавленості в їх здійсненні. Зовнішня складова впливає на ефективність ринкових трансакцій, виходячи з того, що договори, які укладаються між партнерами, (контракти) повинні бути вигідні всім сторонам, тобто в їхньому виконанні ці сторони зацікавлені [3].

Внутрішня складова «мотиваційного поля» переважно формується керівництвом портового підприємства та передбачає використання економічних і адміністративних методів впливу. Всі ці моменти доцільно фіксувати у внутрішній «нормативній базі» підприємства. Зазначені методи повинні обумовлювати відповідну самостійність та

економічну відповідальність за належну якість та ефективність виробничої діяльності. Одночасно, мотиваційне поле в цілому та окремі його складові мають бути досить гнучкими.

Функціонування мотиваційного поля повинно базуватися на можливості пристосування портового підприємства до тих умов, що створюються чинниками зовнішнього середовища. Внутрішні чинники повинні обумовлювати можливість ефективної адаптації підприємства і його системи управління. Мотиваційне поле повинно формуватися у відповідності до стратегічних цілей портового підприємства. Орієнтація системи мотивації на пріоритет зазначених цілей означає, що дохід портових працівників має залежати від ефективності їхньої діяльності. Вибір тих чи інших стимулюючих впливів у межах мотиваційного поля обумовлюється наявністю необхідних для реалізації стимулів матеріальних і фінансових ресурсів.

В межах мотиваційного поля слід звертати увагу на такий важливий напрямок як мотивування зацікавленості у підвищенні кваліфікації.

За допомогою постійної оцінки результатів діяльності портового підприємства необхідно визначати здатності та можливості своїх керівних кадрів. Розвиток системи мотивації керівних кадрів має відбуватися для того, щоб керівники опанували уміннями та навичками, що необхідні для вирішення сучасних завдань підприємств портової діяльності.

Процеси формування та розвитку мотиваційного поля мають бути безперервними. Під час визначення ефективності функціонування зазначеного поля необхідно оцінювати час та витрати його впровадження, результати роботи портового підприємства, що обумовило впровадження поля, адаптивність та гнучкість мотиваційного поля щодо змін зовнішнього та внутрішнього середовищ порту, співвідношення групових та індивідуальних заохочень, клімат у трудовому колективі тощо.

Висновки. В результаті розвитку трудового потенціалу відбувається процес формування лояльності персоналу (підвищення професіоналізму, скорочення плинності персоналу, розвиток корпоративної культури) та клієнтів (підвищення якості портової продукції, оптимізація часу портового обслуговування тощо), що призводить до підвищення ефективності функціонування портового підприємства (збільшення обсягів вантажопотоків і доходів, скорочення витрат, підвищення рівня економічної безпеки тощо). Сучасна модель інноваційного розвитку підприємства портової діяльності має бути орієнтована на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва. Повинна передбачатися та забезпечуватися безперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості // В.С. Васильченко. – К.: «Світ», 2005. – 621 с.
2. Кібік О.М. Економіка портового господарства: навч. посібн. // О.М. Кібік. – Одеса: ОНМУ, 2004. – 280 с.
3. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи /В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко// РВПС України НАН України. – 2007. – С. 286.
4. Соколова О.С. Якість людського капіталу як основа конкурентно-спроможності працівників морського транспорту /О.С. Соколова // Розвиток

методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць. – Вип. 20. – Одеса: ОНМУ, 2004. – С. 78 - 86.

5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, – 2002. – 1200 с.

6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/12210605/ekonomika/otsinka_potentsialu_trudovih_resursiv_pidpriyemstva.

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg

Аннотация. В статье раскрыта сущность и основные подходы адаптации систем развития персонала портовых предприятий к современным условиям. Обоснована целесообразность и особенности процесса формирования мотивационного поля предприятий портовой деятельности. Дана характеристика внешней и внутренней составляющих мотивационного поля портовых предприятий.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, развитие персонала, мотивационное поле, предприятие портовой деятельности.

Summary. The essence and basic approaches of adaptation of the systems of personnel development of port enterprises to the modern terms are investigated. The effectiveness and features of the process of motivation field sea ports are offered. The characteristic external and internal components of the motivational field seaports is defined.

Keywords: human resources, development of personnel, motivational field, enterprise of port activity.

Рецензент д.е.н., професор НУ «ОЮА» Кібік О.М.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.

УДК 656.614.207244:338.48

КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ КРУИЗНОГО ТУРИЗМА НА РОТАЦИЮ ТРАНЗИТНЫХ ПОРТОВ

Пересыпкина Н.А., аспирант, ассистент (ОНМА)

У статті розглянуто позитивний і негативний вплив круїзних лайнерів і пасажирів на транзитні порти, проаналізовано основні стримуючі фактори відвідування круїзними судами Чорноморського регіону. Також виявлені джерела доходу держави транзитного порту.

Ключові слова: круїзний туризм, круїзне судно, інфраструктура, економічна активність, навколишнє середовище.

Постановка проблеми. В настоящее время глобальный круизный туризм является самым быстрорастущим сектором туризма, что предопределяет задачи развития флота и пассажирских портов.

Порты на маршруте следования круизного судна должны отличаться разнообразием. Уникальность каждого из них определяет, насколько привлекательным данный порт будет для приоритета круизных линий. Это также имеет непосредственное влияние на отношения с действующими и потенциальными круизными операторами.

В XXI веке индустрия морских круизов выходит на первые позиции по уровню роста

доходности, поэтому морские порты не должны упускать такой возможности. Круизный туризм приносит доход в бюджет города как от оборота фирм, обслуживающих иностранные суда и круизных туристов, так и от портовых сборов, включая оплату стоянки судна в порту, закупок топлива, продовольствия иностранными компаниями и т.п. Другим важным преимуществом морского круизного туризма для города является тот факт, что в условиях дефицита гостиничных мест в период высокого туристского сезона круизным туристам гостиничное размещение не требуется, так как они живут на борту судов.