

УДК 656.1

Рукас-Пасічнюк В.Г., Нікітін Ю.О.

ЗОВНІШНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

Формування стійких мотивів до ефективної діяльності персоналу водного транспорту залежить від впливу ряду чинників. У статті розглянуті тенденції впливу чинників стану ринку перевезень водним транспортом України на мотиваційний потенціал персоналу підприємств цієї галузі.

Ключові слова: чинники стану ринку перевезень водним транспортом, мотиваційний потенціал персоналу, заходи розвитку трудових мотивів.

Постановка проблеми. За сучасних умов, що склалися на ринку перевезень водним транспортом України, проблеми мотивації набули важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед галуззю, можливе лише при створенні належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств водного транспорту до активної трудової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідження та визначення вагомості впливу чинників на мотиваційний потенціал працівників підприємств дозволяє обґрунтувати рішення щодо вибору та розробки методів та заходів мотивування працівників підприємства [1, с.70].

Найбільш вагомими мотивами трудової поведінки є орієнтація на можливості прояву ініціативи, досягнення професійного та посадового росту, визнання [2, с.76].

Останніми роками опубліковано достатньо багато наукових досліджень в області теорії і практики функціонування транспортних підприємств та аналізу їх трудового потенціалу. Проблеми функціонування та розвитку підприємств транспортної галузі України розглядали та досліджували в своїх працях такі автори як Коба В.Г., Боняр С.М., Ложачевська О.М., Бакаєва О.О., Грищенко В.І., Степанова В.М., Семенов В.Ф., Бикова О.Д., Ареф`ева О.В. та інші. Розвиток заходів мотивування працівників є одною із важливіших складових успішного розвитку підприємств галузі перевезень водним транспортом України.

Невирішена раніше частина загальної проблеми.

Аналіз чинників, які впливають на мотиваційний потенціал персоналу підприємств водного транспорту є актуальним завданням на шляху розв'язання проблеми підвищення мотиваційного потенціалу персоналу підприємств водного транспорту в умовах кризи та динамізму ринкового середовища.

Постановка завдання. Провести аналіз чинників ринку перевезень водним транспортом України, виявити їх вплив на мотиваційний потенціал персоналу і обґрунтувати заходи, щодо розвитку трудової мотивації персоналу підприємств водного транспорту.

Виклад основного матеріалу.

При вирішенні питання ефективного управління персоналу підприємства велике значення мають чинники мотиваційного потенціалу персоналу, які напряму впливають на продуктивність праці, підвищення якості та конкурентоздатності транспортних послуг.

Оскільки, мотивування працівників є одним з етапів процесу управління підприємством, тому воно підлягає впливу чинників за ознакою середовища впливу: внутрішні та зовнішні чинники. Чинники внутрішнього впливу - це рушійні сили, які впливають на мотивування працівника з середини підприємства. Чинники зовнішнього впливу - це рушійні сили, які впливають на мотивування працівника ззовні підприємства [3, с.351].

В умовах кризи та динамічних змін навколишнього середовища, найбільше на діяльність персоналу водного транспорту впливають зовнішні чинники, а саме: стратегія і політика, законодавство країни, зрушення в суспільстві та стану галузі, в якому знаходяться підприємства.

Ринок перевезень водним транспортом України включає перевезення морським та річковим транспортом. У 2009-2011 рр. питома вага транспортних перевезень морським та річковим транспортом зменшувалась, рис 1 [4, с.51].

Так, у 2010 р. питома вага транспортних перевезень морським транспортом зменшилась на 24% відносно 2009 р. У той же самий час, питома вага транспортних перевезень річковим транспортом збільшилась у 2010 р. на 12,5% відносно 2009 р., у 2011р. зменшалась на 25% відносно 2010 р., та на 14% відносно 2009 р.

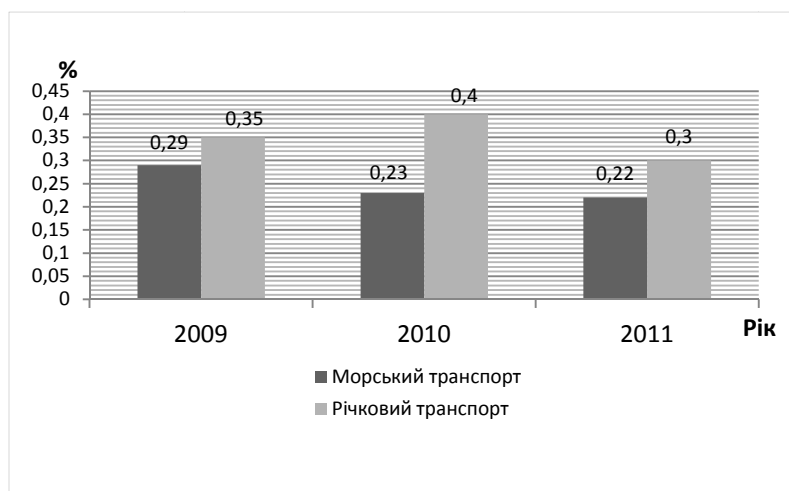


Рис.1. Питома вага перевезень вантажів водним транспортом України у 2009-2011 рр.

Питома вага перевезень водним транспортом у загальній транспортній галузі України у 2011 р. склала лише 0,52%, (рис. 2) [4, с.52], що свідчить про низький рівень конкурентоспроможності водного транспорту по відношенню до інших видів транспорту.

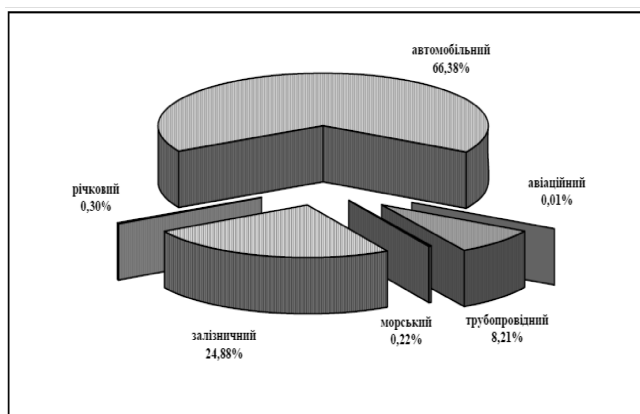


Рис.2. Питома вага перевезень вантажів окремими видами транспорту України в 2011 р.

За останні роки обсяги перевезень вантажів як річковим (рис. 3) так і морським (рис. 4) транспортом за усіма видами вантажів значно скоротились.

Так, у 2011 році перевезення вантажів річковим транспортом зменшилось більш ніж у 2,5 рази, а морським транспортом зменшилось більш ніж у 2,0 рази відносно до передкризового 2007 року [4, с.53-54].

Різде зниження обсягів перевезення вантажів водним транспортом було обумовлено глобальною фінансовою кризою, яка почалась в 2008 році, але й досі галузь водного транспорту України не може відновити обсяги потоку вантажів на рівні минулих передкризових років.

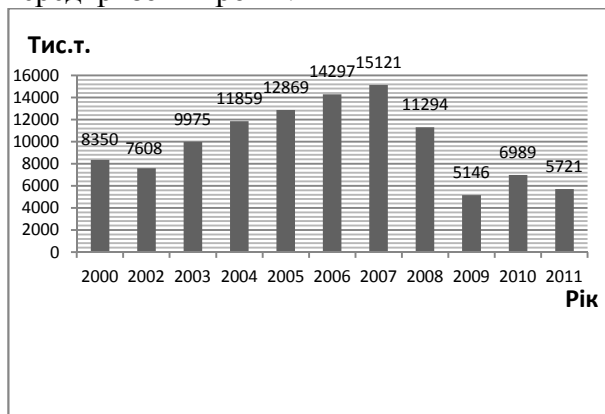


Рис. 3. Динаміка перевезень за усіма видами вантажів річковим транспортом України в 2000-2011 рр.

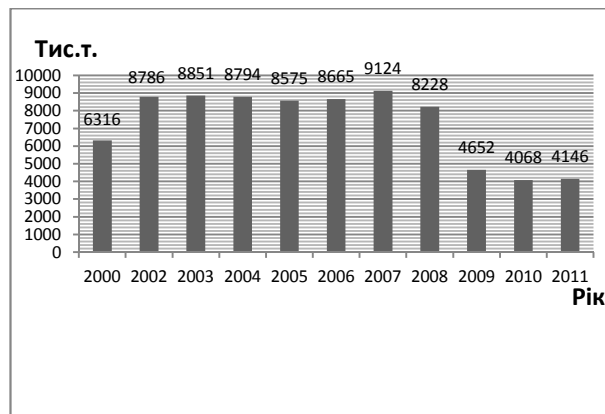


Рис.4. Динаміка перевезень за усіма видами вантажів морським транспортом України в 2000-2011 рр.

Визначена динаміка за період 2007-2011 рр. зменшення перевезень за усіма видами вантажів водним транспортом України до 2,0 разів, корелює і дорівнює рівнозначних показників до 2,0 разів з тенденцією зменшення середньооблікової кількості штатних працівників підприємств водного транспорту України за той самий період, рис 5.

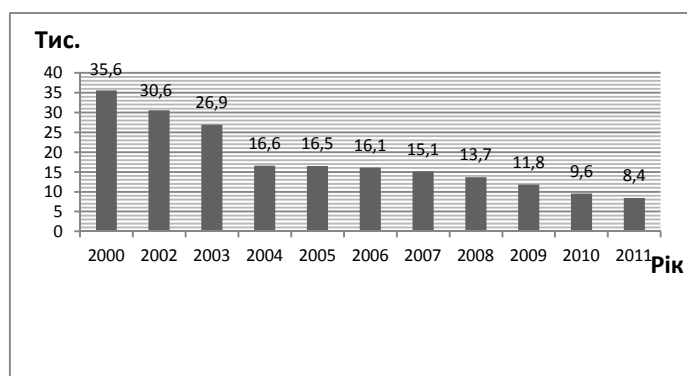


Рис. 5. Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств водного транспорту України 2000-2011 рр.

У той же час середньомісячна заробітна плата штатних працівників підприємств водного транспорту України практично не відрізняється від середньомісячної заробітної плати підприємств інших транспортних галузей України та значно нижче, чим у авіаційній галузі, рис. 6 [4,с. 26] .

У 2001-2006 рр. тенденції зниження середньооблікової кількості штатних працівників підприємств водного транспорту України співпадали з тенденцією зниження інвестицій у галузь водного транспорту України. Але у 2007-2008 рр. та 2010-2011 рр. спостерігається збільшення загального рівня інвестицій у діяльність водного транспорту України у 2,0-3,0

рази відповідно до 2006 р., рис. 7 [4, с 18]. Та не дивлячись на це, середньооблікова кількість штатних працівників галузі продовжує безупинно скорочуватись і до сьогодні.

Це свідчить про те, що основний потік інвестицій галузі водного транспорту України не торкнувся інвестування у людський капітал підприємств цієї галузі.

Існуючий на підприємствах водного транспорту, як і в більшій частини підприємств України, механізм мотивації, який базується в основному на матеріальному стимулюванні (заробітній платі), втратив мотиваційну та стимулюючу функції, що веде до зниження орієнтації праці персоналу підприємств водного транспорту на продуктивність та конкурентоспроможність праці.

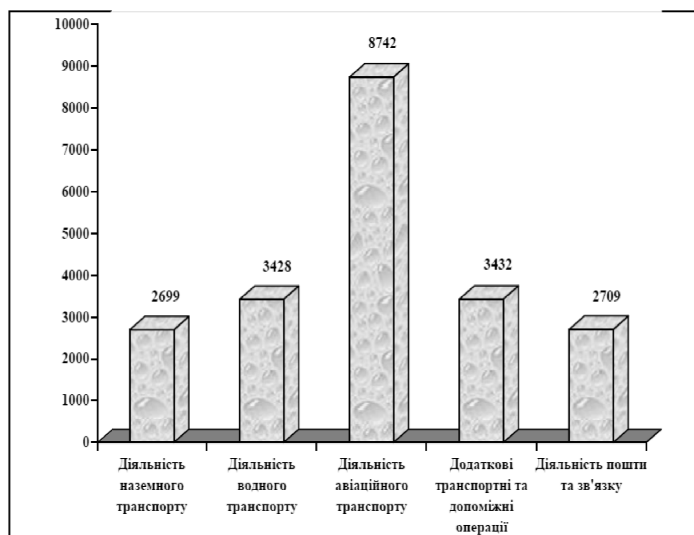


Рис. 6. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників підприємств транспорту України в 2011р.

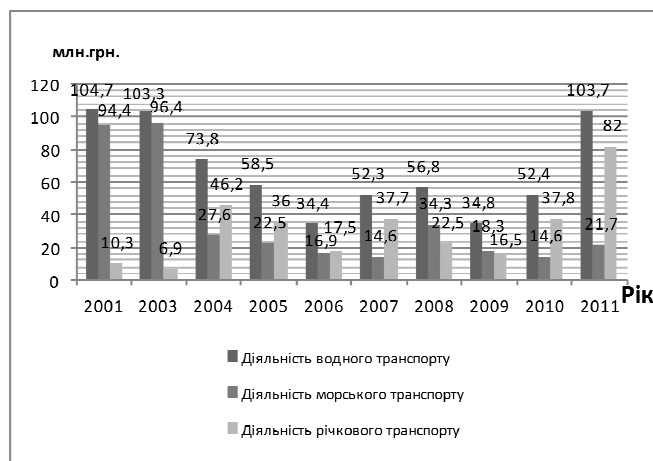


Рис. 7. Інвестиції в основний капітал підприємств водного транспорту

Свідченням цього є те, що тільки у 2011 р. біля 36,0% працівників вивільнились з галузі водного транспорту України по причині плинності. Впродовж 2011 р. на підприємствах водного транспорту було прийнято лише 3,1 тис. осіб, тоді як звільнено 4,4 тис. осіб, причому 1,0 тис. (11,6%) осіб вибуло із галузі за рахунок скорочення, табл. 1 [4, с. 26].

Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств водного транспорту у 2011р. порівняно з попереднім роком скоротилась на 12,5 %, або на 1,2 тис. осіб, і становила 8,4 тис. осіб. Порівняно із підприємствами інших транспортних галузей України найбільше

перевищення рівня вибуття над рівнем прийому зафіксовано на підприємствах водного транспорту, особливо у рибальстві та рибництві [5, с. 68].

Таблиця 1

Рух робочої сили на підприємствах водного транспорту у 2011 році

	Прийнято	Вибуло	У тому числі за причинами		У% до середньооблікової кількості штатних працівників			
			плинності	скорочення штату	прийнято	вибуло	У тому числі за причинами	
							плинності	скорочення штату
Діяльність водного транспорту	3,1	4,4	3,0	1,0	37,4	52,4	36,0	11,6

Висновки та пропозиції. Встановлено, що такі чинники стану ринку водного транспорту, як питома вага, динаміка перевезень вантажів та середньомісячна заробітна плата штатних працівників, свідчать про те, що галузь водного транспорту України знаходиться у кризовому стані, що негативно впливає на рух робочої сили на підприємствах цієї галузі. Така тенденція обумовлює кризовий стан галузі, обмежує базові потреби більшої частини робітників у вигляді невисокої заробітної плати, що негативно впливає на рівень мотиваційного потенціалу персоналу та спонукає персонал більш до виконавчих дій.

У той же час збільшення інвестицій в 2010-2011 рр. в основний капітал підприємств водного транспорту України свідчить про наявність передумов позитивного впливу на можливість підвищення рівня мотиваційного потенціалу підприємств водного транспорту, за умов збільшення інвестицій у людський капітал галузі, шляхом інвестування в освіту, професійну підготовку, тим самим забезпечуючи зростання мотиваційного потенціалу працівників та рівень їх конкурентоспроможності.

Таким чином, в умовах кризового стану галузі водного транспорту України, особливої уваги набуває розробка підходів до управління розвитку мотиваційного потенціалу працівників, при наявності організаційних передумов, із урахуванням специфічних особливостей діяльності підприємств та стану галузі водного транспорту України в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Уманець Т. В., Лосікова О. О. Теоретичні засади формування механізму мотивації виробничого персоналу морських портів// Вісник хмельницького національного університету. Економічні науки. 2011, № 2, С. 68–72.
2. Лапыгин Ю.Н., Эйдельман Я.Л. Мотивация экономической деятельности в условиях Российской реформы. М.:«Наука», 1996. – С. 64–68.
3. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. 2-е вид. доп. і перероб. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2003. – 384 с.
4. Транспорт і зв'язок України 2011: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К.:2012. – 272 с.
5. Про соціально-економічне становище України за січень 2012 року: Статистичний збірник/ Державний комітет статистики України. – К.,2012. – 81 с.

Рукас-Пасичнюк В.Г., Никитин Ю.А.

ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА МОТИВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА УКРАИНЫ

Формирование устойчивых мотивов к эффективной деятельности персонала водного транспорта зависит от влияния ряда факторов. В статье рассмотрены тенденции влияния факторов состояния рынка перевозок водным транспортом Украины на мотивационный потенциал персонала предприятий этой отрасли.

Ключевые слова: факторы состояния рынка перевозок водным транспортом, мотивационный потенциал персонала, мероприятия развития трудовых мотивов.

Rukas-Pasichnyuk V., Nikitin Y.

EXTERNAL FACTORS AFFECTING MOTIVATION OF STAFF OF WATER TRANSPORT ENTERPRISES IN UKRAINE

Formation of stable motives for efficient work of water transport personnel is affected by several factors. The article describes the trends of factors available at water transportation market of Ukraine influencing the motivational potential of personnel working in this field of industry.

Keywords: factors of waterway transport market, motivation of staff, measures of labor motives.

УДК 65.012.7

Саханчук М.С.

ДЕФІНІЦІЯ ПОНЯТТЯ «КОНТРОЛІНГ» З ТОЧКИ ЗОРУ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Проаналізовано неповноту дефініцій контролінгу як системи засобів управління підприємством. Розроблено визначення контролінгу, яке враховує ключові особливості системного підходу.

Ключові слова: контролінг, система, комплекс елементів, системний підхід, управління.

Постановка проблеми. З розвитком електронних обчислювальних машин виникла можливість використання системного підходу в управлінні господарюючими суб'єктами. Сучасні комп'ютери забезпечують можливість збирання, передачі, обробки, зберігання та доступу до величезних масивів показників стосовно діяльності підприємства. Окрім технічного забезпечення, необхідно відзначити важливість і програмного забезпечення, а саме інформаційних систем управління підприємствами та систем управління базами даних.

Значення використання системного підходу в управлінні підприємствами сконцентроване в усесторонньому, повному охопленні всіх розділів та напрямів діяльності підприємства, а також отриманні результату якісно і/або кількісно досконалішого, ніж сума відповідних властивостей, необхідних для його досягнення, вхідних ресурсів.

З поглибленням світової економічної кризи все більша кількість українських підприємств використовують у своїй практиці сучасні концепції управління. Однією з них є контролінг. Використання контролінгу в управлінні підприємством можливе як в окремих напрямках його діяльності, так і системно, з метою ефективного управління всіма підрозділами підприємства.

У процесі вивчення практичної і теоретичної літератури з проблематики контролінгу було виявлено, що визначення поняття «контролінг» з точки зору системного підходу не достатньо відображає сутність цього підходу як до побудови контролінгу, так і його використання в управлінні підприємством. З точки зору системного підходу, жодне з розглянутих в даній публікації визначень не є повним і не характеризує поняття контролінгу в достатній мірі.

Важливість розглянутого питання полягає у фундаментальному значенні досконалої дефініції поняття «контролінг» для правильного осмислення та успішного впровадження і використання системи контролінгу на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначення поняття контролінгу наводили в своїх друкованих працях наступні українські вчені: Терещенко О.О.[1], Чумаченко М. Г.[2,