

підприємств не велика, вважаємо доцільним провести більш масштабне дослідження з участю більшого числа агроформувань.

Слід зазначити, що впровадження системного менеджменту потрібне всім аграрним формуванням. Фермери, керівники, господарі агроформувань в сучасних умовах мають можливості отримати консультації і через дорадчі служби, і у Вузах, в містах для підприємців організують спеціальні семінари, навчальні курси по веденню бізнесу різного розміру, звичайно, все це потребує вкладання певних коштів. Проте, якщо вже аграрне підприємство існує – його розвиток залежить від вправного та виваженого управління, а значить і від впровадження сучасного менеджменту, орієнтованого на ефективне довгострокове функціонування всього господарського механізму підприємства.

Рукас-Пасічнюк В.Г., Нікітін Ю.О., д.т.н., проф.

Київська державна академія водного транспорту ім.Петра Конашевича Сагайдачного

ПІДВИЩЕННЯ РОЛІ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ВОДНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ

В сучасних умовах, з метою організації якісної та результативної роботи, яка спрямована на досягнення цілей підприємства, основним завданням керівників стає мотивування своїх підлеглих.

Встановлено, що на сьогодні більшість керівників передових українських підприємств різного виду діяльності, які використовують європейські методи управління, приділяють все менше значення заробітній платі як засобу стимулювання працівників, і все більше значення відводять компенсаційному пакету, який передбачає як матеріальну, так і нематеріальну складову, бо останнє є найбільш дієвим інструментом впливу на працюючих. Загалом змішана мотивація має велике значення у процесах стимулювання персоналу до високоефективної діяльності [1, с.107].

На відміну від багатьох передових українських підприємств різного виду діяльності, на підприємствах водного транспорту України застосовується механізм мотивації, який базується переважно на матеріальному стимулюванні (заробітній платі), який в останні часи починає втрачати мотиваційну функцію.

За результатами досліджень було виявлено, що повністю і частково задоволених матеріальним стимулюванням виявилось близько 40% з опитуваних працівників водного транспорту, невдоволених – біля 45,5%. Байдужими до цієї проблеми виявилось біля 10% працівників. Така велика кількість невдоволених свідчить, що даний стимул не тільки не мотивує персонал до ефективної праці, а і має тенденцію до перетворення на антистимул [2, с.82]. Працівники вважають наявність матеріальної мотивації як таке, що повинно бути і звертають все більшу увагу на додаткові бонуси, які їм пропонує роботодавець [1, с.105].

Низька оплата праці плавскладу на українських суднах змушує випускників морських вищих навчальних закладів та вже досвідчених працівників йти працювати під прапори інших країн, де вони матимуть не тільки високу заробітну плату, а й кращі умови праці, перспективи професійного зростання та інші мотиви до ефективної трудової діяльності [6, с.89]. Відповідно відбувається відтік спеціалістів за кордон, за освіту яких було витрачено з бюджету України.

Як правило, керівники українських підприємств водного транспорту використовують систему стимулів, які мають короточасний вплив на працівника і забезпечують нетривалий ефект, це поточні витрати, до яких відносяться: заробітна плата робітника, частина додаткової заробітної плати, соціальне страхування і пенсійний фонд, виплати, пільги, премії.

Але ж існують і довгострокові витрати – капіталовкладення: в освіту в галузевих учбових закладах, в підвищення кваліфікації і професійної підготовки, в оздоровлення робітників водного транспорту, в трудову мотивацію робітників [3, с.55].

Капіталовкладення в людський капітал включаються в спеціальний амортизаційний фонд, який створений для відшкодування фізичного та морального зношування людського

капіталу, а саме застаріння знань робітника підприємств водного транспорту, відтак необхідність підвищення кваліфікації, фізична зношеність та інше [3, с.56].

Тому всі інвестиції, які можуть бути направлені в людський капітал призводять до покращення продуктивності і підвищення конкурентоздатності підприємств водного транспорту в економіці України.

Сьогодні найважливішим компонентом витрат в людський капітал в усіх країнах є витрати на навчання на підприємстві. Професійна підготовка постає як механізм, за допомогою якого працівник водного транспорту може краще освоїтися зі своєю працею.

В той же час, було встановлено, що незадоволеними умовами професійного і кар'єрного зростання на підприємстві є біля 40% опитаних фахівців водного транспорту. Не можна обійти того факту, що тільки біля 55% випускників морських вищих навчальних закладів працюють за одержаним фахом і рівнем кваліфікації [5, с. 207; 6, с. 110].

Також, було встановлено, що серед керівників вищої і середньої ланки та фахівців, значну частку займають працівники, які не відповідають вимогам займаної посади: деякі працівники не мають ніякої вищої освіти, хоча такого рівня потребує посада, в інших же освіта не відповідає морському професійному профілю, тобто вони не закінчували морського ВНЗ, не мали досвіду роботи і не розуміли особливостей водного транспорту [2, с.118].

Дана категорія працівників (менеджери й топ-менеджери) дуже сильно впливає на кінцеві результати виробничої та фінансово-економічної діяльності підприємств водного транспорту. Тому, підвищення рівня їх кваліфікації за рахунок навчання – це необхідна умова процесу розвитку людського капіталу підприємств водного транспорту.

Отже, керівники підприємств водного транспорту України повинні звернути увагу на те, що існуючий, механізм мотивації, який базується в основному на матеріальному стимулюванні (заробітній платі), стає недостатнім інструментом для залучення нового персоналу, утримання вже працюючого, та найголовніше, повного розкриття його мотиваційного потенціалу, стабілізації робочих місць, підвищення продуктивності праці та конкурентоздатності підприємства в сучасних умовах.

Матеріальна мотивація не може надовго утримати працівників через короткостроковий характер її дії. У деяких випадках висока заробітна плата зможе утримати працівника від звільнення з компанії, але не змусить його розкрити мотиваційний потенціал на всі 100%.

У той самий час, нематеріальна мотивація спонукає працівників до досягнення кращих результатів у довгостроковій перспективі, дозволяє їм максимально розкрити і реалізувати свій трудовий потенціал. Для працівника важливо знати, що він працює там, де його цінують, поважають, прислуховуються до його думки, там, де з ним рахуються і дозволяють почувати себе значимим для досягнення цілей підприємства [1, с.103].

В свою чергу працівники повинні розуміти, що досягнувши цілей підприємства, вони досягнуть цілей свого особистого розвитку.

Література

1. Грищенко В.Ф., Чернова М.С. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 1. – С.103-112.
2. Лосікова О.О. Економіко-організаційні аспекти мотивації персоналу в морських торговельних портах України. Дис.канд.екон.наук: 08.00.04 / Лосікова Олена Олександрівна: Одес.держ.екон.ун-т. – О., 2010. – 215с.
3. Соколова О.С. Экономические основы формирования человеческого капитала на морском транспорте. Дис. канд. экон. Наук: 08.07.04 / Одесский национальный морской ун-т. – О., 2005. – 238 с.
4. Герганов Л.Д. Профессиональная подготовка плавсостава Придунавья в условиях международной интеграции // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць. – К.: Наук. світ, 2009. – Вип. 3. – С. 88-97.
5. Лосікова О.О. Підвищення ролі зовнішніх мотиваторів в менеджменті транспортного підприємства / О.О. Лосікова // Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми,

перспективи, ризики: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції, 29-31 травня 2008 р.: тези доповідей. – Львів, 2008. – С. 207-209.

6. Комаров В.Е. Экономические проблемы подготовки и использования кадров специалистов / В.Е. Комаров. – М.: Экономика, 1992. – 200с.

Рябкова В.В.

Донбаський державний технічний університет

УЧАСТЬ У ТЕНДЕРАХ БУДІВЕЛЬНИХ КОМПАНІЙ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

На сучасному етапі економічного розвитку проблема конкурентоспроможності займає центральне місце в економічній політиці держави. Створення конкурентних переваг перед суперником стає стратегічним напрямком підприємств [2, с.13].

Актуальність даної теми полягає в тому, що всі підприємства і організації стикаються з такою проблемою як конкуренція тому, щоб вижити в цих умовах, а також розвиватися, необхідно аналізувати становище, що склалося на ринку, а так само приймати рішення про проведення заходів щодо підвищення конкурентоспроможності.

Проблемами оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств займалися багато вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Азоев Г.Л., Ансофф І., Архіпов О.В., Бабець Ю.А., Гумба Х.М., Зав'ялов П.Г., Коробов Ю., Парсонс Б., Портер М., Раменський Л.Г., Фатхутдінов Р.А., Хезлетт Д., Челенков А.П., Чепаченко Н.В. та ін. До теперішнього часу немає єдиної думки у визначенні поняття «конкурентоспроможність підприємства».

Базуючись на змісті основних напрямків оцінювання складових оцінки конкурентоспроможності підприємства, за комплексним методом розроблено алгоритм оцінювання конкурентоспроможності будівельних підприємств:

Етап 1 – Формулювання мети оцінки.

Етап 2 – Конкретизація мети оцінки з позиції цільового призначення. Базуючись на напрямках оцінки, мети оцінки конкурентоспроможності будівельного підприємства різні:

- з позиції підприємства – встановлення рівня конкурентоспроможності підприємства і виявлення шляхів її підвищення;

- з позиції інвестора – визначення доцільності здійснення інвестицій;

- з позиції споживача – доцільність придбання будівельної продукції.

Етап 3 - Формування інформаційної бази оцінювання.

Етапи 1-3 – визначають підготовчий блок оцінки. Чітка постановка складових даного блоку формує подальшу структуру оцінювання.

Етап 4 – Обґрунтування складових оцінювання конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Етап 5 – Вибір показників оцінювання конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Етап 6 – Розрахунок показників оцінювання конкурентоспроможності.

Етап 7 – Визначення індексів конкурентоспроможності будівельного підприємства по кожній складовій.

Етап 8 – Визначення інтегрального показника конкурентоспроможності будівельного підприємства.

Етап 9 – Інтерпретація розрахунків.

Етап 10 – Формулювання висновків. Метою цього етапу є ідентифікація рівня конкурентоспроможності будівельного підприємства. На основі інтерпретованих даних формується висновок щодо рівня конкурентоспроможності будівельного підприємства, відповідно з певною метою за кожним напрямом оцінювання [1, с.256-257].

Знаючи рівень конкурентоспроможності фірма робить висновок чи доцільно брати участь в тендері на будівництво. Ставлення будівельних компаній до тендерів різне: одні беруть участь у тендерах регулярно, інші взагалі не беруть участі, треті підходять до участі