

МОТИВАЦІЙНЕ ПОЛЕ МОРСЬКИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПОРТІВ

Робоча сила є товаром особливого роду, якості та характеристики якого обумовлюють певний рівень конкурентоспроможності національних, регіональних економічних систем і систем окремих суб'єктів господарювання. Саме трудові ресурси значною мірою обумовлюють масштаби і темпи науково-технічних та організаційних перетворень, що відбуваються у різних сферах функціонування економічних систем, які є важливим в умовах підвищення інтенсивності конкуренції. Якість трудових ресурсів транспортних підприємств будь-якої країни та морських торговельних портів, зокрема, значною мірою визначає можливості надання високоякісних транспортних послуг, що в подальшому визначає якість та відповідно конкурентоспроможність більшості видів товарів. Тому формування та постійний розвиток висококваліфікованої і творчої активної робочої сили є одним з найважливіших завдань сучасних портових підприємств. Кожне портове підприємство приймає численні рішення для структуризації та визначення рівня винагороди, що найбільш відповідає мотиваційним потребам трудових ресурсів в певний період.

Існують численні публікації, що віддзеркалюють результати досліджень в сфері формування трудового потенціалу на рівні держави, регіонів та окремих суб'єктів господарювання [3, 5–7]. Однак у літературних джерелах, що присвячені проблемам формування напрямків розвитку трудових ресурсів, не в повному обсязі розглядаються підходи щодо формування мотиваційного поля. Теорії мотивації допомагають сполучити цілі трудових ресурсів і цілі економічних систем. Проте будь-яка з існуючих теорій не в змозі охопити всі аспекти мотивації трудових ресурсів. Важливими є визначення основ різноманітних підходів та розробка механізму їхньої адаптації до умов функціонування конкретних підприємств, зокрема морських портів. Багато проблем існує у сфері теоретичного забезпечення практичної реалізації мотиваційних систем транспортних підприємств, зокрема морських торговельних портів [2, 4].

Метою статті є дослідження сучасних проблем формування системи розвитку трудових ресурсів морських торговельних портів України та формування основ створення їхнього мотиваційного поля.

Кадри морського порту, серед яких докери, стивідори, допоміжні робітники, управлінські кадри, невиробничий персонал, це основне джерело і визначальний фактор зросту ефективності використання трудової складової його економічного потенціалу. Підвищення продуктивності праці багато в чому обумовлено діючим мотиваційним механізмом на підприємстві, підтримкою сприятливого соціального мікроклімату в трудовому колективі. Введення в дію нових причалів, комплексів, збільшення вантажообороту дозволяють створювати додаткові робочі місця. Своєчасна виплата заробітної плати, можливість професійного зросту, різні пільги підвищують зацікавленість працівників у під-

вищенні ефективності діяльності портового підприємства. Варто приділяти увагу поліпшенню охорони праці і навколишнього середовища. Єдність трудового колективу, раціональне делегування відповідальності, належні норми управління характеризують гарну організацію діяльності порту, що забезпечує необхідну спеціалізацію і координацію управлінських процесів, а отже, високий рівень ефективності системи, яка повинна бути динамічною, гнучкою, періодично реформуватися відповідно до нових завдань портової діяльності.

Виходячи зі сутності трудового ресурсу, зокрема морських портів, 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 морських портів, — є найважливішою соціально-економічною рисою ринкової економіки [1].

Трудові ресурси розглядають з позицій їхніх психофізіологічних властивостей особистості (вік, стать, стан здоров'я, працездатність, інші характеристики, обумовлені вимогами конкретного робочого місця в морському порту), кваліфікаційних характеристик (рівень та профіль спеціалізації, якість загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, здатність до творчості, здатність до розвитку, інші показники, обумовлені рівнем складності (розрядом) роботи), соціальних характеристик (комунікабельність, дисциплінованість, ціннісні орієнтації, інтереси, усе що впливає на процес портового виробництва, коли той вимагає координації спільних дій) [6].

Крім того, основними властивостями трудових ресурсів, що необхідно враховувати в процесі розробки системи їхнього розвитку в цілому та мотиваційної системи, зокрема, 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 є характерними і для трудових ресурсів морських портів в сучасних умовах.

Система розвитку трудових ресурсів морських портів в перспективі повинна включати вісім підсистем: умов праці; трудових відносин; оформлення та обліку кадрів; планування і прогнозування персоналу; розвитку персоналу; юридичних послуг; розвитку соціальної інфраструктури; розробки організаційних структур управління [2]. Наведений перелік підсистем системи управління персоналом і їхній зміст орієнтований на порт як на велику організацію із широкими фінансовими можливостями.

Найважливішою умовою розвитку кадрового потенціалу порту є зацікав-

леність усіх категорій працівників у високій якості праці. Якість праці варто розглядати з погляду ступеня задоволення портом динамічних вимог ринку, а також з погляду зусиль, що здійснюються портом для задоволення цих вимог.

Кожний порт має сформувати та постійно розвивати мотиваційне поле — економічне середовище, у якому протікають господарські процеси, що формує спонукальні мотиви до досягнення учасниками цих процесів того або іншого рівня активності. Головне завдання формування мотиваційного поля — зробити кожного працівника порту реальним та ефективним власником своєї робочої сили.

Мотивація не є незмінним елементом, її наявність чи відсутність, характеристики обумовлюються конкретною ситуацією в певний період. Універсальних рішень у сфері мотивації немає. У всьому світі взагалі та в Україні, зокрема, одночасно використовуються різні типи ділової етики поведінки. Відповідно формуються корпоративні культури, що обумовлюють набір елементів системи управління трудовими ресурсами, зокрема мотивації.

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 порту, 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 Кодекс законів про працю, який регулює 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].

Мотиваційне поле повинне формуватися та розвиватися з врахуванням необхідності реалізації стратегічних цілей портового підприємства. Мотиваційне поле, його життєздатність і ефективність визначаються комплексом спонукаль-

них 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.

Наявність та якість такого поля обумовлює відповідний рівень ефективності діяльності морського порту. Мотиваційне поле має визначену силу впливу на портових робітників.

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 невигідними) 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 морського торговельного порту. Це означає, орієнтацію на пріоритет таких довгострокових цілей: посилення стратегічного потенціалу підприємства за рахунок формування додаткових інвестиційних ресурсів, пошук нових перспективних стратегічних зон господарювання, посилення зовнішньої і внутрішньої гнучкості виробничого потенціалу тощо. 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. Для розвитку трудових ресурсів портових підприємств слід формувати систему підвищення кваліфікації, що передбачає послідовну підтримку та вдосконалення професійних та економічних знань і навиків працівників. Існують різні форми підвищення кваліфікації, вибір яких обумовлюють численні чинники. Сучасні програми по підвищенню кваліфікації мають за мету навчити працівника порто-

вого підприємства самостійно мислити, вирішувати комплексні питання, використовувати підприємницький підхід до вирішення питань, працювати в команді. Вони дають знання, що виходять за рамки посади та викликають бажання вчитися надалі. Для підвищення кваліфікації потрібна мотивація. Персонал портового підприємства повинен розуміти мету програми: яким чином навчання підвищить його продуктивність і, тим самим, його власне задоволення своєю роботою.

За допомогою постійної оцінки результатів діяльності морського торговельного порту необхідно визначати здатності та можливості своїх керівних кадрів. Розвиток системи мотивації керівних кадрів має відбуватися для того, щоб керівники опанували вміннями 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 морського порту, 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.

Таким чином, сучасне та дієве мотиваційне поле є необхідним для забезпечення розвитку трудових ресурсів задля забезпечення високого рівня їхньої конкурентоспроможності та морських торговельних портів в цілому.

Література

1. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. — К. : Світ, 2005. — 621 с.
2. Кібік О. М. Економіка портового господарства : навч. посіб. / О. М. Кібік. — О. : 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 конкуренто-спроможності працівників морського транспорту // Розвиток методів управління та господарювання на транспорті : зб. наук. пр. — О., 2004. — Вип. 20. — С. 78–86.
5. Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. — С.Пб. : Питер, 2002. — 1200 с.
6. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/12210605/ekonomika/otsinka_potentsialu_trudovih_resursiv_pidpriyemstva.
7. [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/15840720/menedzhment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_-_voronkova_vg.

Анотація

Наконечний Ю. В. Мотиваційне поле морських торговельних портів. — Стаття.

У статті розкрито сутність та основні механізми мотивації у сфері сучасної портової діяльності. Обгрунтовано доцільність та особливості процесу формування мотиваційного поля морських торговельних портів. Дана характеристика зовнішньої та внутрішньої складових мотиваційного поля морських портів.

Ключові слова: трудові ресурси, мотиваційне поле, морський торговельний порт.

Анотація

Наконечный Ю. В. Мотивационное поле морских торговых портов. — Статья.

В статье раскрыта сущность и основные механизмы мотивации в сфере современной портовой деятельности. Обоснована целесообразность и особенности процесса формирования мотивационного поля морских торговых портов. Дана характеристика внешней и внутренней составляющих мотивационного поля морских портов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, мотивационное поле, морской торговый порт.

Summary

Nakonechny Y. Motivational Field of Sea Merchant Ports. — Article.

The essence and basic mechanisms of motivation in modern port activity 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, motivational field, sea merchant port.

УДК 346.21

Л. В. Машковська

ПРОБЛЕМИ ПОГОДЖЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ НЕКОМЕРЦІЙНОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ

Проведення економко-правових реформ потребує узгодження різноманітних векторів правового впливу, коли розвиток одних правовідносин має враховувати суміжні правовідносини. Під цим кутом зору здійснення некомерційної господарської діяльності, що складає важливу частину предмета регулювання господарського права, неможливо відірвати від питань оподаткування цієї діяльності. Адже іноді виникають суттєві розбіжності у відповідних положеннях законодавства.

Наприклад, у п. 157.14 Податкового кодексу України наголошується, що до порушень, які тягнуть публічні санкції, віднесено використання звільнених від оподаткування коштів на цілі, не передбачені статутом, зокрема, для здійснення господарської діяльності. Але визначення господарської діяльності, наведене у п. 14.1.36 ПК: «Це діяльність особи, пов'язана з виробництвом (виготовленням) та / або реалізацією товарів, виконанням робіт, наданням послуг, спрямована на отримання доходу...» — не враховують визначення господарської діяльності, встановлені у Господарському кодексі.

Окремі питання некомерційної господарської діяльності розглядали у своїх роботах С. О. Теньков, В. С. Щербина, О. П. Подцерковний, О. Ю. Літвіна, О. В. Обод, Л. І. Якобсон та інші. Разом із тим відповідні висновки потребують суттєвого доповнення у зв'язку зі зміною в оподаткуванні господарської діяльності, що і є метою розгляду цієї статті.

Загалом, господарське право — це крок уперед у порівнянні з торговим (комерційним) правом через те, що інститути господарського права призначені