

ПРОБЛЕМИ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА СУДНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Тубальцева Н.П., к.е.н., доцент НУК,
Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова
Україна, м. Миколаїв
natalia.tubaltseva@nuos.edu.ua

Трунін К.С., к.т.н., доцент кафедри менеджменту НУК,
Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова
Україна, м. Миколаїв
trunin.konstantin.stanislav@gmail.com. ORCID:0000-0001-6345-6257

Тубальцев А.М., доцент кафедри екології та природоохоронних технологій НУК,
Національний університет кораблебудування ім. адмірала Макарова
Україна, м. Миколаїв
may07.05.63@gmail.ru

***Анотація.** Визначено сутність складових потенціалу суднобудівного підприємства. Розглянуто зовнішні та внутрішні обставини, які впливають на світосприйняття та потреби працівника.*

***Ключові слова:** потенціал, кадровий потенціал, потреби працівників.*

Вступна частина. Згідно морської доктрини України на період до 2035 року морегосподарський комплекс – це територіальне поєднання об'єктів морської індустрії. Для України формування конкурентоспроможного морегосподарського комплексу може стати переломним моментом в економічних реформах, бути основою для довгострокового розвитку та сприяти популяризації держави на світовому рівні. Україна має значний морегосподарський комплекс до складу якого входять: морський і річковий транспорт, морські і річкові порти та канали, курортно-реакраційний комплекс, військово-морський флот, суднобудівні та судноремонтні підприємства [1, с.121] Суднобудування як частина морегосподарського комплексу являється важливим елементом галузевої структури економіки України. Акумуляуючи у своїй продукції досягнення різних галузей, суднобудування чинить значний вплив на економіку держави.

Метою роботи є дослідження зовнішніх та внутрішніх обставини, які впливають на світосприйняття працівника, що необхідно враховувати при формуванні системи мотивації на суднобудівному підприємстві.

Основна частина. В своїй діяльності суднобудівні підприємства стикаються з такими ж проблемами, які притаманні більшості українських підприємств. У цьому зв'язку особливої актуальності набуває розгляд комплексу питань щодо формування потенціалу підприємства, як системного показника, який характеризує здатність досягати мети, вирішувати виробничі завдання з максимальним використанням наявних ресурсів. Потенціал підприємства являє собою сукупність джерел, запасів, ресурсів, можливостей, які перебувають у взаємозв'язку, та забезпечуючих процедур, що створюють необхідні умови для оптимального використання цих ресурсів з метою досягнення відповідних орієнтирів виробничої діяльності та підвищення конкурентоспроможності підприємства в цілому. Потенціал підприємства є складною, динамічною системою, що має в своєму складі такі підсистеми: техніко-технологічний потенціал; фінансовий потенціал; кадровий потенціал; інформаційний потенціал; організаційно-управлінський потенціал; науково-дослідний потенціал.

Кожна з підсистем потенціалу підприємства має важливе значення для виробничої діяльності і залежить від оптимального поєднання окремих видів ресурсів та рівня організації виробництва. Але на думку авторів, необхідно приділити більше уваги кадровій складовій, тому що в сучасних умовах трудові ресурси стали ключовим фактором виробництва. Праця на суднобудівному підприємстві трудомістка, вимагає високо

спеціалізованих навичок, які часто застосовуються в умовах, далеких від ідеальних [2, с.72]. Тому необхідно обґрунтовано і комплексно підходити до питань мотивації, оскільки вона являється тим засобом, який сприяє підвищенню продуктивності праці. Аналіз останніх досліджень новітніх концепцій управління свідчать про пошук шляхів підвищення продуктивності праці через активізацію і наступне використання кадрового потенціалу, тому розробка питань мотивації працівників та управлінського персоналу являється сьогодні вкрай необхідною.

Наша країна за роки самостійності так і не змогла зайняти гідне місце серед розвинутих країн і продовжує залишатися в глибокій технологічній залежності. Сучасні соціально-економічні умови господарювання підприємств України характеризуються надзвичайно низьким рівнем продуктивності праці (в 3,5 разів нижче, ніж в Європі та Америці) [3, с.8], що пояснюється також і незадовільним станом кадрового забезпечення. Головна причина пасивності пов'язана не з відсутністю фінансових можливостей, а скоріше з якістю управлінського корпусу. У зв'язку з цим, доцільно доповнити структуру виробничого потенціалу мотиваційною складовою. При створенні системи мотивації на підприємстві необхідно враховувати як зовнішні так і внутрішні обставини, які впливають на світосприйняття і потреби працівника. До зовнішніх ми відносимо:

- Складні економічні відносини в країні, відсутність прозорої фінансової політики і чітких орієнтирів розвитку, а також політична нестабільність в суспільстві створюють для сучасного українського менеджера певні труднощі при розробці системи мотивації підлеглих.

- Висока міграція. За офіційною статистикою за кордоном працюють 5,7 млн. осіб, за неофіційною статистикою після спрощення візового режиму кількість працюючих значно збільшилася. В Україні не ведеться облік виїзжаючих на заробітки до країн Євросоюзу на 3 місяці, тому точні дані привести неможливо. Тривожним симптомом є той факт, що їдуть за кордон у пошуках роботи молоді перспективні люди. Україна посідає перше місце в п'ятірці країн з найбільшою кількістю мігрантів (12,6%), випереджаючи Мексику, Росію та Індію. Збільшується кількість українських студентів в вищих навчальних закладах Польщі, в 2014 р. їх навчалася 15 тисяч, в 2017 р. вже 60 тисяч. Фахівці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. Птухи НАНУ опитали українських студентів, починаючи з другого курсу, і отримали шокуючий результат – 69,8% молодих людей після навчання хочуть виїхати на один – три роки за кордон на стажування. На постійне місце проживання планують виїхати 5,6% молодих фахівців [3, с.47]. Покидає країну найбільш працездатний контингент, тому при такій динаміці незабаром на українських підприємствах працювати буде нікому, їх місце займуть малоосвічені мігранти з країн Близького Сходу.

- Не менш важливою обставиною, яка ускладнює мотиваційні заходи є масовий соціальний песимізм і відсутність мотивації працездатного населення до змін. Одна з головних причин інноваційної пасивності пов'язана з не відсутністю фінансових можливостей, а скоріше з якістю українського менеджменту. Можна констатувати небажання і невміння опановувати нові технології. Досвід свідчить, що за наявності достатньої кількості матеріальних і фінансових ресурсів, але за відсутністю зацікавленості і вмотивованості, як працівників, так і керівників, виробнича діяльність на підприємстві приречена на провал. Показовим є японський приклад. Після другої світової війни японська економіка перебувала в дуже важкому стані. Слабкими сторонами були: обмеженість фінансових, природних та земельних ресурсів. Сильною стороною були людські ресурси та грамотні дії уряду. Збалансована програма використання трудового потенціалу з урахуванням національного менталітету допомогла японській промисловості правильно і ефективно використовувати цей чинник і швидше інших країн досягти високого рівня конкурентоспроможності. На сьогоднішній день в Японії кількість висококваліфікованих інженерних кадрів з університетською освітою значно вища, ніж в США [3, с.128].

- Період переходу до ринкового господарювання характеризується непродуманою системою оплати праці та заохочень, що призвело до зрівняльного підходу, який не враховував індивідуальні заслуги, в результаті цього у працівників проявилися відсутність ініціативи та бажання продуктивно працювати. Не заохочувалася праця, яка вимагала

високого рівня кваліфікації, через що кваліфікований персонал змінював місце роботи, а підприємство втрачало цінних фахівців. Внаслідок чого на українському ринку праці сьогодні сформувався нееластичний трудовий потенціал, який має дуже низьку соціальну мобільність і недостатній рівень адаптації до нових умов господарювання, що в свою чергу створює певні труднощі для реалізації програми модернізації економіки.

До внутрішніх обставин, які ускладнюють формування системи мотивації відносяться:

- велика диференціація заробітної плати робітників і керівників підприємства, причому не встановлена межа розриву їх рівнів;
- відсутність чіткої системи оцінки індивідуального вкладу кожного працівника та зв'язку рівня заробітної плати з кінцевими результатами діяльності підприємства.

Висновок. Суднобудівне виробництво має свої технологічні особливості, проте в кадровій політиці мало відрізняється від інших підприємств. Тому в сучасних умовах, коли змінюються підходи до управління підприємством, особливої уваги потребують вирішення питань впливу на продуктивність працівників через групи мотивуючих чинників (матеріальні і нематеріальні). Для українських працівників важливі дві групи мотивуючих чинників, але найбільш актуальні – це розмір заробітної плати і гарантія зайнятості. Важливо також враховувати той факт, що необхідна поведінка працівників досягається на базі взаємної згоди працівників і керівництва; загальні правила поведінки виробляються в процесі спільних дій і залежать від самих співробітників. Також необхідно постійно аналізувати інтереси працівників та створювати умови для максимального використання їх трудового та інтелектуального потенціалу на підприємстві.

REFERENCES:

- [1] Трунін К.С. Структурування морегосподарського комплексу України // Збірник наукових праць НУК, № 1, 2014. – 136с. (с.120-125)
- [2] Парсяк В.Н. Економіка моря: підручник / В.Н. Парсяк. – Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2018. – 319 с.
- [3] Менеджмент: навч. посібник / заг. ред. І.О. Александрова, К.І. Ткача. – Одеса: Астропринт, 2015. – 392 с.

Tubaltseva N. PhD, associate professor, Trunin K. PhD, associate professor, Tubaltsev A. associate professor.

Problems of development of motivation system at shipbuilding enterprises

Abstract. The essence of components of the potential of the shipbuilding enterprise is determined. External and internal circumstances that influence the employee's worldview and needs are considered.

Keywords: potential, personnel potential, needs of employees.

Тубальцева Н. к.е.н., доц НУК, Трунин К., к.т.н., доц., Тубальцев А. доц.

Проблемы создания системы мотивации на судостроительных предприятиях

Аннотация. Определена сущность составляющих потенциала судостроительного предприятия. Рассмотрены внешние и внутренние обстоятельства, которые влияют на мировосприятие и потребности работника.

Ключевые слова: потенциал, кадровый потенциал, потребности работников.