

ДОСЛІДЖЕННЯ ПОКАЗНИКІВ ІНТЕНСИВНОСТІ ПРАЦІ В МОРСЬКОМУ ПОРТІ

Розглянуто функціонування системи управління персоналом морського порту. Запропоновано оцінювання персоналу шляхом комп'ютерного діагностування. За результатами проведеного тестування встановлено розподіл працівників за рівнями шкал трудової діяльності, віковими категоріями та показниками діагностики. Виявлено особливості використання показників праці, що дозволяють удосконалювати діючу систему мотивації та ефективність управління кадрами. В результаті аналізу показників трудової діяльності запропоновано покращення мотиваційного механізму в морському порту.

Ключові слова: *управління персоналом, мотивація, механізм, шкали трудової діяльності, трудова активність, діагностика, оцінювання.*

JEL: M 12

Актуальність роботи та постановка проблеми. У сучасних умовах конкуренції та інноваційних науково-технічних перетворень успішність розвитку морських торговельних портів залежить від їх трудового потенціалу як наявної сукупності можливостей персоналу до досягнення максимально високого результату за наявних умов функціонування. Оскільки людський персонал є найважливішим ресурсом будь-якої організації, то саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь залежить розвиток та ефективність роботи підприємства [1]. Оскільки доволі складно лише за документами про освіту визначити здібності персоналу до праці та його професіоналізм, то менеджмент організацій застосовує оцінку персоналу, яка служить критерієм професійних здібностей працівників, показує особисті якості та перспективні можливості співробітників [2]. Об'єктивно проведена оцінка діяльності не тільки дає можливість працівникам мати уявлення про те, як було оцінено виконану ними роботу, а й значною мірою впливає на мотивацію їх подальшої трудової діяльності. Крім того, особливої актуальності проблема оцінювання персоналу набула у зв'язку з прийняттям Законів України "Про морські порти України" та "Про професійний розвиток працівників", в яких треба виділити вагому значущість результатів періодичних атестацій персоналу для підвищення кадрового та трудового потенціалів портового підприємства.

Аналіз відомих досліджень. Проблематиці управління трудовими ресурсами присвятили свою увагу багато авторів, зокрема такі: Л. В. Балабанова, Б. Є. Бачевський, А. Н. Дулесов, І. В. Заблудська, Н. С. Краснокутська, О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк та інші. Велику увагу в розробці різних аспектів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом приділяли Л. З. Виготський, Г. Є. Борисов, А. В. Калінін, О. В. Карнілова, А. В. Данилюк, Є. Д. Попов та інші. Так, у праці [3] закладені теоретичні основи системи управління персоналом та ділового оцінювання працівників підприємства, які надають можливість будівництва мотиваційних концепцій незалежно від сфери виробництва. В дослідженні [4] розкрито проблеми формування та оцінки менеджменту людського капіталу, проте дієвих способів рішення

оціночних питань не запропоновано. А. М. Колот у своїй праці [5] багато уваги приділяє важливості оцінки персоналу та мотивації праці. Водночас автор не торкається спрямованості характеру праці та вікового стану робітників. У дослідженні О. А. Митрофанової розвинуті теоретичні та методологічні основи мотивації і стимулювання трудової діяльності [6], проте в науковій праці зовсім не відображуються і не враховуються показники трудової активності. У роботі [7] О. В. Філімонова розробила методичні рекомендації організації матеріального і нематеріального стимулювання праці, але не запропонувала і не провела диференціацію стилів діяльності працівників. Для ефективного менеджменту персоналом автор праці [8] вказує на значущість широкого використання результатів оцінки персоналу, проте у зроблених пропозиціях не приділяється увага значенню кількісних даних показників праці робітників.

Проблеми, які залишилися невирішеними. Водночас стан оцінювання кадрового та трудового потенціалів та ефективності управління персоналом в морських портах свідчать про те, що ця проблема потребує подальшого вирішення.

Метою роботи є виявлення показників трудової діяльності персоналу для удосконалення мотиваційного механізму й ефективності управління в морському порту.

Виклад основних матеріалів дослідження. Основними цілями функціонування системи управління персоналом морського торговельного порту є підвищення ефективності діяльності та конкурентоспроможності порту, а також формування позитивного іміджу підприємства на світовому ринку. Успішне виконання встановлених цілей вимагає вирішення таких завдань у сфері управління персоналом:

- повне та ефективне використання трудового потенціалу працівників;
- забезпечення умов для мотивації персоналу;
- підвищення ефективності управління персоналом.

Ефективність управління персоналом, найбільш повна реалізація встановлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів побудови самої системи управління персоналом порту, вибору найбільш оптимальних технологій і методів роботи з персоналом. Методи управління персоналом – це способи впливу на персонал з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі функціонування підприємства [9]. Найбільш значущими серед таких методів є встановлення адміністративних, матеріальних і моральних санкцій та заохочень. Впровадження інноваційного мотиваційного механізму неможливе без об'єктивного оцінювання показників діяльності персоналу порту. Крім того, оцінка персоналу є головною ланкою і в підсистемах планування та маркетингу, управління підбором та обліком персоналу, управління розвитком персоналу, управління мотивацією поведінки персоналу.

Оцінка персоналу – процедура, що здійснюється з метою виявлення ступеня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам. Оцінюванню піддаються не просто потенційні можливості працівника, його професійна компетентність, й реалізація цих можливостей у ході виконання доручених обов'язків, відповідність процесу виконання цієї роботи певній ідеальній моделі в конкретних умовах морського порту. Оцінка трудової діяльності безпосередньо стосується підвищення ефективності цієї діяльності, оскільки за її результатами з'являється можливість:

- поліпшувати використання й вдосконалювати розстановку кадрів;
- виявляти спрямованість підвищення кваліфікації персоналу;
- стимулювати трудову діяльність персоналу за рахунок забезпечення більш тісного зв'язку оплати праці з її результатами;

– формувати позитивне ставлення до праці.

На результатах оцінки персоналу базується рішення таких управлінських проблем, як: підбір персоналу; визначення ступеня відповідності обійманій посаді; поліпшення використання персоналу; з'ясування внеску працівників у результати роботи; просування працівників і необхідність підвищення кваліфікації; удосконалення структури та технологій управління персоналом. Крім того, важливими цілями оцінки персоналу є забезпечення керівників необхідними даними про якісний склад персоналу як цільовий інформаційний аспект та орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для порту напрямку як цільовий мотиваційний аспект.

Оцінка персоналу може повноцінно виконувати притаманні їй функції за умов побудови на принципах невідворотності, загальності, систематичності, всебічності, об'єктивності, гласності, демократизму й результативності. Інструментарій системи оцінки персоналу сформувався під впливом потреб вирішення практичних завдань виробничо-управлінської діяльності морського порту на основі простих і зрозумілих методів, які мають відповідати структурі підприємства, характеру діяльності персоналу та цілям оцінки.

Центральним елементом оцінювання персоналу є встановлення його показників – п'ять шкал: “організованість” – питання, що стосуються дисципліни і самодисципліни, вміння складати чіткі графіки і обов'язково їх дотримуватися; “дієвість” – питання, які характеризують здібність виявити себе; “продуктивність” – питання щодо вміння людини використати свої сили і реалізувати можливості, які закладені в ньому; “інноваційність” – питання постійного вдосконалення знань і технологій, які дозволяють підтримувати конкурентоспроможність, і “квалітативність” – питання, що стосуються якості виконуваних робіт; з шістьма твердженнями у кожній шкалі персонального опитувальника СТА-30. Передбачається, що показниками трудової діяльності мають бути такі: рівень готовності до виконання роботи (Pr), самовіддачі щоденної праці (Spr) та трудової активності (Tak) [10]. Під час проведення діагностування персоналу державного підприємства “Морський торговельний порт “Южний” спеціальна комп'ютерна програма за позитивну відповідь “ТАК” номерам питань “СТА-30” виставляє 1 бал, за негативну “НІ” – 0 балів, а суми балів підраховуються за шкалами згідно з твердженнями, які їх стосуються, причому максимальні кількісні значення рівнів оцінок за шкалами дорівнюють 6.

У результаті проведеного тестування біля 50 працівників порту встановлено розподіл персоналу за відповідними кількісними значеннями рівнів шкал трудової діяльності (рис. 1).

Аналіз результатів діагностування показує, що найвищий або майже найвищий рівні (6 або 5 правильних відповідей) шкали “організованість” притаманний 91% персоналу. За шкалами “квалітативність”, “продуктивність” і “дієвість” такими показниками володіють 65, 56 і 54% опитаного персоналу відповідно. Найнижчий показник в такому розподілі – 37% відповідає шкалі “інноваційність”, тобто персонал порту володіє доволі високим ступенем організованості, що дозволяє менеджменту організації організувати ефективно надання специфічних послуг з використанням найбільш раціональних методів роботи і технічних засобів. За квалітативністю, продуктивністю та дієвістю персонал спроможний ще значно підвищити свій потенціал. Найбільш суттєве підвищення потенціалу можливе для інноваційної складової трудової діяльності персоналу.

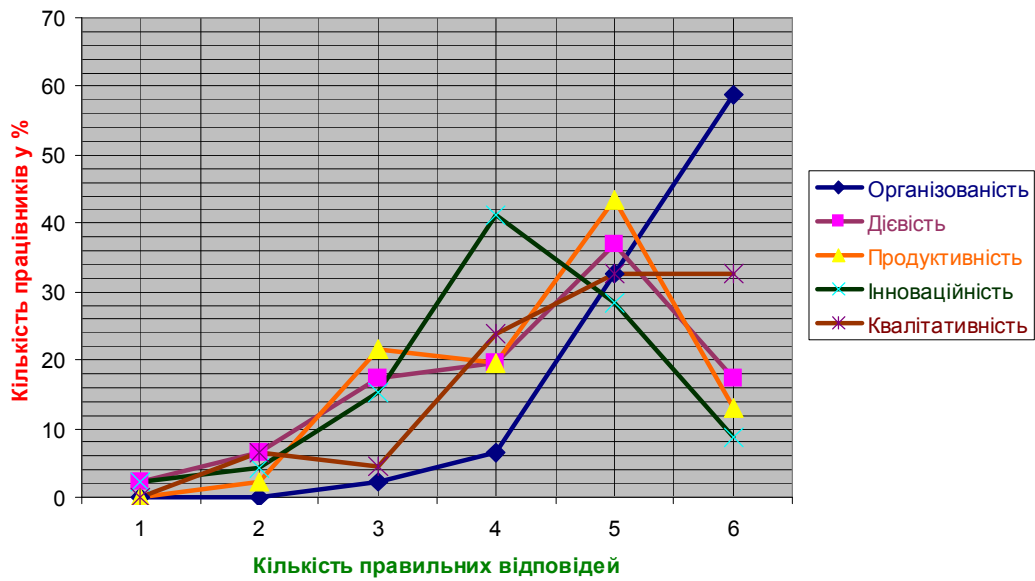


Рис. 1. Розподіл працівників за рівнями шкал трудової діяльності

Проаналізувавши результати опитування працівників згідно з трьома віковими категоріями щодо визначеної трудової активності (рис. 2), встановлено, що висока трудова активність (Так > 0,6) притаманна: 86% опитаних віком від 40 до 50 років, 43% персоналу віком до 40 років, 34% працівників віком від 50 до 60 років.

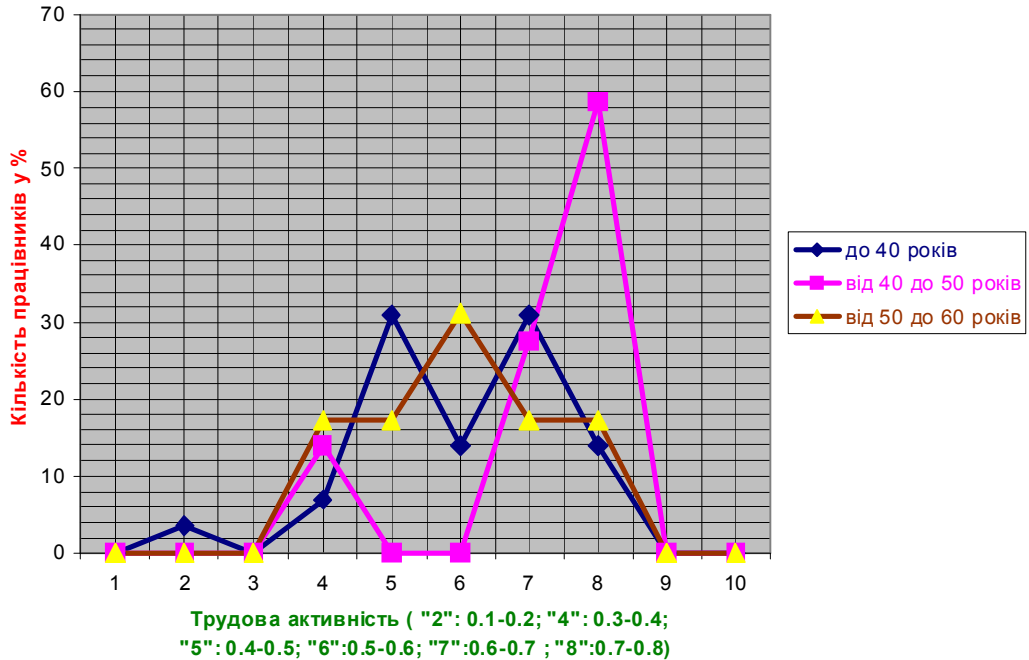


Рис. 2. Розподіл працівників за трудовою активністю

Наведені показники показують, що для ефективного управління персоналом порту необхідно запровадити такий мотиваційний механізм, що дозволяв би враховувати вік працівників, так для віку від 50 до 60 років у ньому має передбачатися доволі широкий спектр індивідуальних санкцій і заохочень.

Розподіл працівників за кількісними значеннями показників діагностики: рівня готовності до виконання роботи, самовіддачі щоденної праці та трудової активності (наведені на рис. 3), свідчить про їх доволі високий рівень:

- для 93% персоналу $R_g > 0,6$;
- для 85% працівників $S_{пр} > 0,6$;
- для 48% персоналу $T_{ак} > 0,6$.

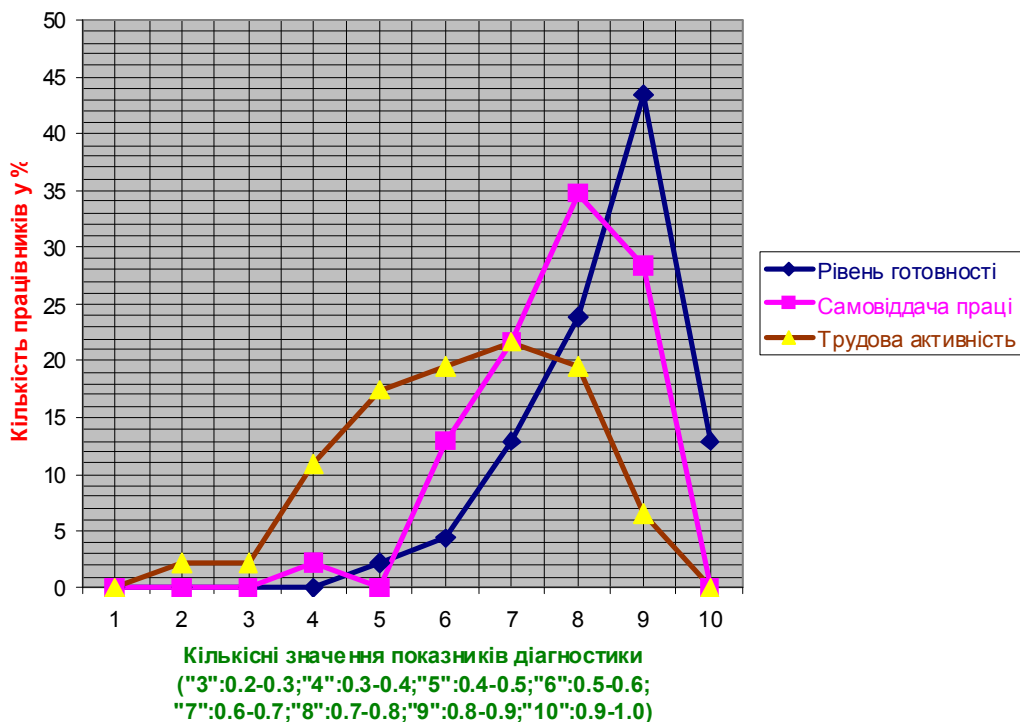


Рис. 3. Розподіл працівників за кількісними значеннями показників діагностики

Встановлені залежності показують, що рівень готовності до виконання роботи та самовіддача щоденної праці персоналу порту відповідають доволі високим вимогам. Трудова активність має широкі можливості для значного підвищення на основі доступу персоналу до результатів його оцінки та через залучення до самоаналізу трудової діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи. Детальний аналіз трудової активності показує, що для ефективної діяльності підприємства необхідна розробка дієвої системи заходів стимулювання, яка би враховувала як матеріальну мотивацію, так і виявлення й реалізацію нематеріальних інтересів працівників. Інноваційний мотиваційний механізм має:

- ґрунтуватися на мотиваційних факторах, властивих кожній категорії персоналу і забезпечувати максимальний збіг основних домінант економічної поведінки та розроблених організацією мотивацій;

- представляти із себе поєднання матеріальної та нематеріальної складових;
- встановити чітку залежність винагороди від показників трудової діяльності, а також справедливість і прозорість запропонованої системи;
- бути спрямований і стимулювати персонал насамперед на розвиток інноваційної діяльності, а також безперервність отримання знань та можливості підвищення кваліфікації і кар'єрного зростання;
- включати соціальну мотивацію в нематеріальній складовій.

Крім того, результати тестування працівників згідно з опитувальником "СТА-30" можуть бути використані й при періодичних професійних атестаціях особового складу організацій. За результатами проведеного оцінювання атестаційна комісія підприємства після не менш ніж двох компетентних підтверджень експертів в об'єктивності результатів діагностування на рівні підрозділу або замовника, приймає рішення про подальше використання кадрового потенціалу, а саме: про відповідність або невідповідність працівників займаній посаді або виконуваній роботі. Так, при Так $0,25$ приймається рішення про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Крім того, комісія може рекомендувати роботодавцеві: при Так $= 0,25-0,5$ – зарахувати його до кадрового резерву; при Так $= 0,5-0,75$ – присвоїти наступну категорію; встановити надбавку до заробітної плати; при Так $= 0,75-1,0$ – збільшити розмір зарплати; організувати стажування на більш високій посаді. При Так $< 0,25$ приймається рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі, крім того комісія може рекомендувати роботодавцеві: перевести працівника за його згодою на іншу посаду чи роботу, що відповідає його професійному рівню; направити на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією. Рекомендації комісії з відповідним обґрунтуванням, затверджені наказом керівника підприємства, доводяться до відома працівників та в письмовій формі отримуються від них підтвердження про ознайомлення з цим документом.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Виявлено показники інтенсивності трудової діяльності персоналу морського порту, які дозволяють удосконалити діючу систему мотивації і ефективність управління виробничими кадрами. Встановлено такі особливості показників:

- персонал порту володіє доволі високою організованістю, проте в питаннях інноваційності необхідне розроблення комплексних заходів для підвищення потенціальних можливостей працівників;
- доволі висока трудова активність характерна для працівників віком від 40 до 50 років, що вказує на вагомий значущість встановлення дієвих мотиваторів праці для інших вікових категорій персоналу;
- рівень готовності персоналу до виконання роботи та самовіддача щоденної праці значно вищі, ніж трудова активність працівників, що може служити підґрунтям для вибору оптимальних важелів у системі мотивації праці.

Враховуючи вплив показників трудової діяльності на мотивацію персоналу, запропоновано напрями вдосконалення мотиваційного механізму. Періодичність у проведенні оцінювання працівників порту разом із запропонованою системою мотивації дозволить значно підвищити ефективність технологій управління персоналом. У подальшій перспективі будуть особливо важливими діагностування працівника протягом певного періоду часу для встановлення дієвості мотиваційного механізму морського порту та ефективності вдосконалення технологій управління персоналом.

Література

1. Гетьман О. О. Економіка підприємства: Навчальний посібник / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.
2. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.
3. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / Н.С. Краснокутська. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.
4. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
6. Митрофанова Е. А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организаций: теория, методология, практика : дисс. на соиск. науч. степени доктора экон. наук : 08.00.05 / Елена Александровна Митрофанова. – М., 2008. – 346 с.
7. Филимонова О. В. Развитие методов и практики мотивации труда рабочих основных производств судостроения : дисс. на соиск. науч. степени канд. экон. наук : 08.00.05 / Оксана Викторовна Филимонова. – М., 2012. – 146 с.
8. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
9. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. ; за ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2003. – 432 с.
10. Просянчук В. Л. Діагностування трудової активності персоналу / В. Л. Просянчук // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 5. – С. 351–357.

References

1. Hetman A.A. Economics of the enterprises: Textbook / A. A. Hetman, V. M. Shapoval. – K.: Centre of educational literature, 2010. – 488p.
2. Krushelnyska A.V. Personnel management: Training manual / A. V. Krushelnyska, D. P. Melnychuk. – K.: Condor, 2005. – 308p. /
3. Krasnokutskaya N. S. Potential of the enterprise: preparation and appraisal : Textbook / N.S. Krasnokutskaya. – K. : Kondor, 2008. – 224p.
4. Balabanova L. V. Personnel management : Textbook / L. V. Balabanova, A. V. Sardak. – K. : Professional, 2006. – 512 p.
5. Kolot A. N. Staff motivation: Tutorial / A. N. Kolot. – K. : KNEU, 2002. – 337 p.
6. Mitrofanova E. A. Development of the system of motivation and stimulation of labour activity of the staff of organizations: theory, methodology, practice. – The dissertation of doctor of economic Sciences: 08.00.05 / Elena Aleksandrovna Mitrofanova. – M., 2008. – 346 p.
7. Filimonova O. V. Development of methods and practices of labor motivation of workers of main shipbuilding industries. – The dissertation of the candidate of economic Sciences: 08.00.05 / Oksana Viktorovna Filimonova. – M., 2012. – 146 p.
8. Savchenko V. A. Management personnel development: Textbook / V. A. Savchenko. – K. : KNEU, 2002. – 351 p.
9. Danyuk V. M. Personnel management : Textbook / V. M. Danyuk, V. M. Petyuh, S. O. Tsymbaliuk and others ; edited by V.M. Danyuk. – K. : KNEU, 2003. – 432 p.
10. Prosyanchuk V. L. Diagnostics of labor activity of the staff / V. L. Prosyanchuk // Actual problems of economy. – 2014. – № 5. – P. 351–357.

Редакція отримала матеріал 20 травня 2014 р.