

ПРОБЛЕМИ МОТИВУВАННЯ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

© Л.І. Чернобай, П.Б. Кишеня, 2014

Формування соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує нових методологічних підходів до проблеми повнішого використання людського фактора шляхом активізації діяльності працівників, створення дієвих мотивів і стимулів у механізмі господарювання.

Аналіз найважливіших тенденцій у сучасній економіці показує, що в числі факторів економічного росту і забезпечення конкурентоспроможності підприємств все в більшій мірі вагомим застосування нових систем і технологій мотивування розвитку інтелектуального капіталу експортно-імпоротної діяльності підприємств.

В науковій літературі ([1], [2], [3], [4]) дедалі частіше висловлюється думка про те, що вирішення існуючих проблем мотивування розвитку інтелектуального капіталу (ІК) шляхом застосування нових методів чи трансформації вже наявних в стані суттєво вплинути на здобуття конкурентної переваги, виступаючи основою або підтримкою інших джерел забезпечення конкурентоспроможності.

Недостатня мотивація інтелектуального капіталу в сучасних умовах часто стає обмежувальним фактором, що не дає змоги експортно-імпоротно орієнтованим підприємствам реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, зниження активності виконавців, інертності більшості працівників.

Проблематику мотивування розвитку ІК персоналу підприємств досліджено у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених [1, 3, 4, 6]. У їхніх наукових працях міститься досить цікава й корисна інформація з питань мотивування розвитку ІК експортно-імпоротної діяльності підприємств. Проте, незважаючи на наявність великої кількості розроблених мотиваційних теорій, а також особливості сучасного стану підприємств проблема мотивування ІК недостатньо розглянута.

Зазначимо, що мотивування розвитку інтелектуального капіталу експортно-імпоротної діяльності підприємств – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників до діяльності, що спрямована на розвиток інтелектуальних здібностей, а також створення за їх допомогою матеріальних і нематеріальних активів, що використовуються у процесі експортно-імпоротної діяльності підприємства.

Розмаїття поглядів підтверджує, що мотивування – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства. Для успішного керування поведінкою людей у процесі їх експортно-імпоротної діяльності дуже важливо мотивувати працівників до праці.

Мотивування розвитку ІК полягає в спонуканні персоналу зайнятого в експортно-імпортній діяльності до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення цілей підприємства, тобто у визначенні потреб персоналу, розробленні систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності. Керівник підприємства повинен розуміти, що ні прекрасно складені плани, ні досконала структура організації самі по собі не спонукають людей до роботи. Саме ефективна система мотивування розвитку ІК покликана забезпечити високоякісне й сумлінне виконання працівниками підприємства своїх обов'язків.

На жаль, в Україні, що володіє визнанням у світі кадровим й інтелектуальним потенціалом, підприємства недостатньо використовують інструменти, пов'язані з підвищенням мотивування розвитку ІК експортно-імпоротної діяльності підприємств, роблячи основний акцент на маніпулюванні зарплатою: підвищуючи або знижуючи її залежно від успіхів структури на ринку. Тільки великі підприємства сьогодні, приймаючи на роботу, пропонують фахівцям високого рівня не тільки високу зарплату, але і відповідний соціальний пакет, що покриває частину важливих витрат життєдіяльності людини.

Виділимо основні проблеми мотивування розвитку ІК експортно-імпоротної діяльності підприємств України:

1. Нерозуміння важливості мотивування розвитку ІК експортно-імпоротної діяльності підприємств. Незважаючи на ефективність діяльності прибуткових підприємств, на рівні топ менеджменту не на достатньому рівні усвідомлюють потребу в мотивуванні розвитку ІК як запоруки їх подальшої конкурентоспроможності. Іншою стороною цієї ситуації є те, що на рівні менеджменту окремих підприємств розуміючи необхідність, просто нехтують нею.

2. Фінансові проблеми забезпечення розвитку мотивування інтелектуального капіталу експортно-імпоротної діяльності підприємств. Не кожне підприємство може забезпечити на належному рівні оплату праці працівників, надбавки до заробітної плати, тим самим забезпечивши основу матеріальної винагороди, як однієї із складових системи мотивації.

3. Відсутність або низький рівень теоретичної бази щодо методів розробки та впровадження дієвої системи мотивування розвитку ІК підприємств, яка могла б вплинути на ефективність роботи команди, ігнорування сучасних тенденцій розвитку проектного менеджменту в світі для забезпечення основ управління проектом.

4. Відсутність або низький рівень досвіду, відсутність менеджерів-практиків по створенню дієвої системи мотивування розвитку ІК, враховуючи специфіку діяльності експортно-імпортного бізнесу в Україні.

5. Складе кон'юнктурне та політичне середовище функціонування підприємств. На сьогоднішній день в силу економічних та політичних факторів, розвиток експортно-імпоротної діяльності підприємств сильно ускладнений. Постійні штучні та непередбачувані обставини, не дозволяють на достатньо тривалий час планувати етапність впровадження заходів щодо мотивування розвитку ІК експортно-імпортних підприємств.

Ефективне функціонування підприємства та його конкурентоспроможність залежить не лише від технічного оснащення підприємства, наявності сучасних технологій, чітко поставленої системи контролю, а й від кваліфікації працівників підприємства і ефективного управління персоналом, яке, своєю чергою, неможливе без застосування системи мотивування розвитку ІК експортно-імпоротної діяльності підприємств. Добре спланована система мотивування дає змогу суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, впроваджувати інновації, покращити конкурентоспроможність експортно-імпоротної діяльності підприємств.

1. Бондар В.Д. Теоретичні засади мотивації в контексті підвищення ефективності державного управління / В.Д. Бондар // За заг. ред. І.Р. Залуцького. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2006. – № 11. – 388 с. – С. 11–17. 2. Кузьмін О.Є. Менеджмент: навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, Л.С. Ноджак, О.Г. Мельник. – Л.: Видавництво Національного університету “Львівська політехніка”, 2009. – 152 с. 6. Мескон М. Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1998. – 799 с. 3. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Г.В. Осовська. – К.: Кондор, 2003. – 224 с. 4. Попрозман О.І. Мотивація персоналу на підприємстві / О.І. Попрозман // Формування ринкових відносин. – 2008. – № 5. – С. 139. 9. Славогородська О.Ю. Мотивація персоналу на підприємстві до підвищення компетентності як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємств / О.Ю. Славогородська // Проблеми науки. – 2010. – № 1. – С. 94.