

4. Слабке володіння середовищем бізнесу тих країн, звідки походять партнери.

5. Вузька спеціалізація на шкоду загальній ерудованості.

Названі проблеми не вирішити за рік-два, вони потребують реформування системи бізнес-освіти та інституцій підвищення кваліфікації, а також структурних змін у середовищі вітчизняного зовнішньоторгового бізнесу.

*1. Сучасні концепції менеджменту: [навч. посібник] / За ред. д.е.н., проф. Л.І. Федулової. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 536 с.*

**О.А. Босак, Я.І. Голоджун**

студ. групи МЗДм-11

*Науковий керівник – к. е. н., доц. каф. ММП Мукач О.В.*

## **ПРОБЛЕМИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ**

У малих та середніх підприємствах не приділяють особливої уваги роботі, яка пов'язана з розвитком персоналом. Це пояснюється невеликою кількістю персоналу, який постійно працює на підприємстві. При такій кількості працівників витратити гроші на постійне утримання працівника, який займався б розробкою та впровадженням програм розвитку інтелектуальної активності персоналу дуже затратно по відношенню до видимого економічного ефекту.

В таких умовах постає проблема стимулювання розвитку персоналу, зокрема шляхом нематеріального стимулювання.

Розвиток персоналу, як потенційна частина менеджменту малих та середніх підприємств сьогодні має низку перешкод, які не дозволяють йому ефективно розвиватись.

В першу чергу – це нерозуміння керівниками підприємств (або керівниками відповідних керівників HR служб) можливої віддачі від інвестицій в інтелектуальний капітал підприємства, та врахування ними лише прямого економічного ефекту від такого роду інвестицій. Дана проблема полягає в тому, що часто в підприємствах малого та

середнього бізнесу в Україні посади керівників підприємств, та служб HR займають працівники без відповідної управлінської освіти. Часто це люди, які досить довго працюють на підприємстві і переростають з класу виробничого чи допоміжного персоналу в управлінський.

Перевагою такого стану речей є те, що дані управлінці пройшли весь виробничий процес і добре розуміють стан речей на виробництві та його проблеми. Недоліком є те, що не маючи відповідної освіти менеджера, незважаючи на можливі набуті чи природні навички управління на інтуїтивному рівні дані працівники зазвичай бачать лише поверхневі аспекти управління. Тому такі підприємства часто стикаються з проблемою нерозуміння важливості розвитку персоналу, зокрема розвитку його інтелектуальної активності, а також сутності нематеріального стимулювання персоналу.

У випадку вкладення коштів в розвиток персоналу потрібно враховувати також соціальні ефекти, ефект від збільшення ініціативності та продуктивності праці, ефект від створення та накопичення інтелектуального капіталу підприємства. Наприклад, наслідком розвитку персоналу, зокрема підвищення його кваліфікації, застосування нематеріальних методів стимулювання інтелектуальної діяльності, які звертаються не до нижчих (фізіологічних) потреб особистості, а до потреб самовираження та сатисфакції внутрішньоособистісних потреб, є збільшення загальної продуктивності праці, збільшення ініціативності та інтелектуальної активності, а також створення первинного інтелектуального капіталу підприємства і його подальше накопичення.

Збільшення продуктивності праці можна виміряти в грошовому еквіваленті, а отже є видимий економічний ефект (E). економічний ефект в першій похідній; Збільшення ініціативності та інтелектуальної активності персоналу веде до створення та накопичення інтелектуального капіталу підприємства (E'); Отже створений і накопичений інтелектуальний капітал (тут мається на увазі сукупність вартості інноваційних розробок, НДДКР, та вартість інтелектуально-виробничого потенціалу персоналу) вже можна оцінювати в грошовому вимірі. → економічний ефект в другій похідній (E'').

Крім того одною з найвагоміших проблем в даній сфері є довгий термін окупності інвестицій в розвиток персоналу, зокрема в його інтелектуальний потенціал. Постає серйозна проблема невпевненості в завтрашньому дні. Якщо врахувати особливості сучасної Української економіки, та влаштування вітчизняного ринку праці існує проблема плинності кадрів. Причому плинність кадрів гендерно має різні причини

[1, с. 39-41]. Так наприклад серед чоловіків здебільшого причинами звільнення є пошук нових, більш привабливих джерел фінансування, особливо в період створення сім'ї. А серед жінок декретні відпустки, по закінченню яких дуже часто міняється ситуація на ринку праці, і на підприємстві всередині, і відповідно попереднє працевлаштування зазвичай сильно ускладнене.

Отже в силу вище перелічених чинників збільшується шанс настання і вага ризиків інвестування в розвиток інтелектуальної активності персоналу в умовах сучасної економіки.

Одним з вирішень даної проблеми є стимулювання інтелектуальної активності не шляхом капітальних інвестицій в підвищення кваліфікації та навчання персоналу, а шляхом створення відповідних факторів зацікавленості (за допомогою методів нематеріального стимулювання), та факторів оточення (за допомогою створення відповідних умов праці) оскільки вони в сукупності можуть складати до 40% чинників, які впливають на інтелектуальну активність персоналу [2, с. 303-304].

Таким чином можна забезпечити не менший вплив на розвиток інтелектуальної активності персоналу ніж за допомогою капітальних вливань в освіту, з меншими витратами ресурсів (як матеріальних, так і нематеріальних), та більш швидким результатом. Такий підхід буде достатнім лише на початкових етапах розвитку персоналу та формування інтелектуального капіталу підприємства. Потрібно поєднувати дані види інвестицій, адже інвестиції в освіту персоналу мають найвищу окупність. При десятипроцентному підвищенні рівня освіти сумарна продуктивність зростає на 8,6%. Для порівняння: при такому ж підвищенні основних фондів продуктивність підвищиться лише на 3,4% [3, с.133-134].

1. Босак О.А. *Проблеми розвитку економічно активного населення України: гендерний аспект* / О.А. Босак; матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів та аспірантів "Наука і соціальні проблеми суспільства", Сімферополь, 9-10 квітня 2009 р. / Національна Академія Природоохоронного і курортного будівництва. – Сімферополь, 2009. – 183 с. 2. Лукичева Л.И. *Управление интеллектуальным капиталом: Учебное пособие. 2-е изд., стер.* / Л.И. Лукичева. – М.: Омега-Л, 2008. – 552 с. 3. Стюарт Т.А. *Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций* / Т.А. Стюарт; Пер. с англ. – М.: Поколение, 2007. – 368 с.