

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІДПОВІДНО ДО УМОВ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

***Анотація.** Стаття присвячена дослідженню особливостей організації менеджменту зовнішньоекономічної діяльності. Автор проаналізував наукові підходи до організації мотиваційного механізму в системі менеджменту зовнішньоекономічної діяльності. Особливу увагу приділено шляхам адаптації мотиваційної системи зовнішньоекономічної діяльності до принципів соціально відповідального бізнесу. Автор обґрунтував необхідність оптимізації теоретичних підходів щодо оптимізації мотиваційної системи менеджменту зовнішньоекономічної діяльності. Автор розглянув можливість участі підприємства в міжнародних соціально-економічних проектах як один з аспектів соціально-відповідального ведення бізнесу.*

***Ключові слова:** менеджмент зовнішньоекономічної діяльності, мотивація, соціально відповідальний бізнес.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку вітчизняного аграрного сектору набувають особливого значення питання адаптації сільськогосподарських підприємств до глобальних економічних умов та стандартів, здатність ефективно інтегруватися у макроекономічний простір. В цьому аспекті надзвичайно важливим є формування управління зовнішньоекономічною діяльністю на рівні окремих підприємницьких структур на їхніх об'єднань, забезпечення належної мотивації для персоналу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідно відзначити, що питання ефективно організації менеджменту зовнішньоекономічної діяльності, а також специфіка формування мотиваційної системи в підприємствах аграрного сектору вітчизняної економіки досліджувалася в працях Д.П. Богині, Й.С. Завадського, О.В. Олійника, О.Г. Шпикуляка та ін.

Формулювання цілей статті. Проте, на нашу думку, потребують подальшого вивчення напрями адаптації до сучасних трендів щодо оптимізації принципів функціонування підприємницької структури. В цьому зв'язку метою статті є дослідження особливостей формування мотиваційної системи менеджменту зовнішньоекономічної діяльності згідно стандартів соціально відповідального ведення бізнесу, а також розробка концептуальних засад мотивації працівників.

Виклад основного матеріалу. Як відомо, менеджмент зовнішньоекономічної діяльності включає в себе сукупність управлінських відносин, що виникають у сфері зовнішньоекономічної діяльності у зв'язку з плануванням, організацією, керівництвом і контролем виконання конкретних міжнародних ділових операцій на різноманітних рівнях управління бізнесом, головним чином на підприємствах [3]. Організація менеджменту зовнішньоекономічної діяльності являє собою складний багатоаспектний процес, який передбачає виконання наступних функцій (рис. 1).

Кожна із вказаних функцій відповідним чином формує систему управління, її напрям, ступінь відповідності стратегічним завданням підприємства, характер результативності. Як бачимо, мотивація персоналу є однією з базових складових організації ефективного управління економічною діяльністю підприємницької структури. Специфіка організації мотиваційного механізму в системі менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємства обумовлюється як специфікою організаційно-економічної сутності самого об'єкта, тобто апарату управління, а також наявністю загальних тенденцій щодо оптимізації управлінських відносин на рівні підприємства, галузі чи національної економіки в цілому.

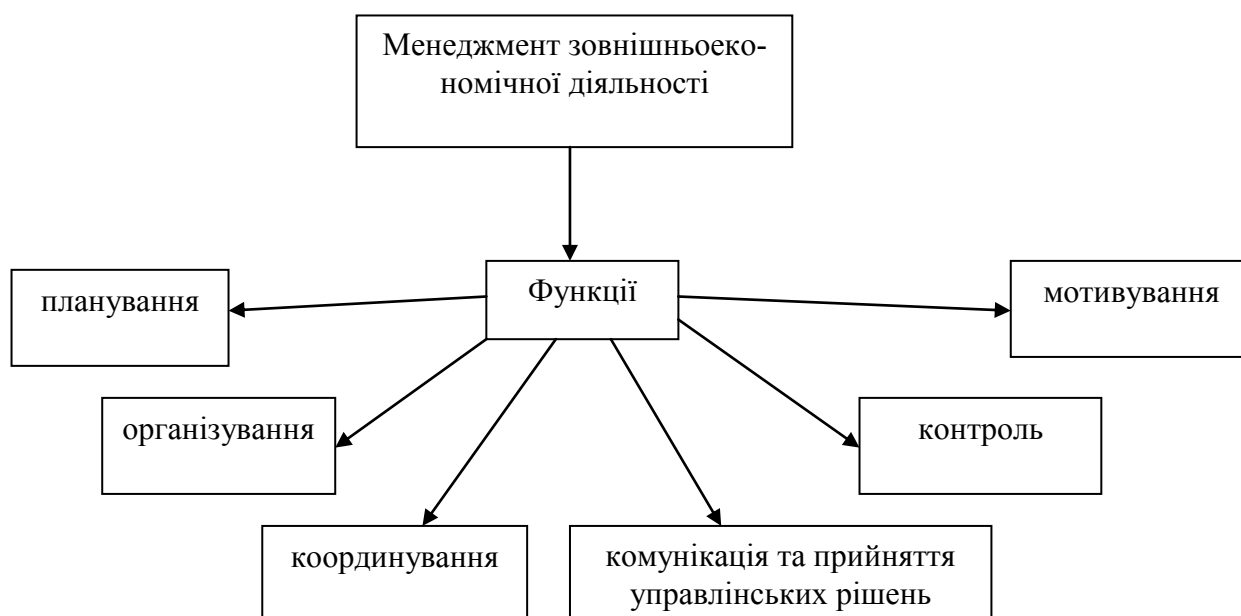


Рис. 1. – Функції менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Побудовано на основі [5]

Слід відзначити при цьому, що загальносвітова практика передбачає в якості визначального фактору організації менеджменту людину центричний підхід, необхідність врахування потреб персоналу як основи ефективного розвитку підприємства.

Це, в свою чергу, відповідає положенням розробленої нами факторно-ротаційної концепції економічного розвитку, згідно якої, на сучасному етапі функціонування макроекономічного простору базовою складовою, що має першочерговий вплив на стан та рівень ефективності виробничо-господарської діяльності підприємства, є здатність працівників (перш за все, менеджменту) адекватно обробляти наявний інформаційний матеріал, аналізуючи його та перетворюючи на відповідні управлінські рішення [2].

На думку Н.І.Галунець та Я.А. Палигач, основними напрямками мотиваційного механізму підприємств аграрного сектору мають бути наступні: збереження зайнятості персоналу у сфері зовнішньоекономічної діяльності; справедливий розподіл доходів і ефекту зростання преміальної частини оплати праці; створення умов для професійного та кар'єрного росту працівників аграрних підприємств у сфері зовнішньоекономічної

діяльності; забезпечення сприятливих умов праці і збереження здоров'я працівників; створення атмосфери взаємної довіри і зворотного зв'язку. [1]

В цьому зв'язку необхідно відмітити важливість формування мотиваційної системи у відповідності до вимог соціально відповідального ведення бізнесу, принципи якого є базовими для переважної більшості підприємницьких структур середнього та крупного бізнесу розвинених країн світу, оскільки відповідають стандартам соціальної держави, чия модель являє собою основу соціально-економічної будови даних країн, визначає характер взаємовідносин між державою, бізнесом та населенням (табл.1).

Як бачимо, переважна більшість мотивуючих факторів персоналу ЗЕД підприємницької структури сконцентрована на базовому рівні, що обумовлюється їхнім обов'язковим характером. Мотиваційні фактори, реалізація яких передбачає перехід на стратегічний рівень підприємницької діяльності, є значно складнішими для реалізації, оскільки передбачають передачу низки повноважень від власника до менеджменту.

**Мотивація менеджменту ЗЕД у відповідності до завдань
соціально відповідального ведення бізнесу**

Рівень	Завдання	Форма практичної реалізації завдання	Мотивуючі фактори
Базовий, нормативний	Відповідність нормативно-правовим стандартам щодо здійснення підприємницької діяльності	Своєчасна оплата податків, виплата заробітної плати, по можливості - надання нових робочих місць	Постійний та змінний заробіток, пільги та компенсації
			Участь у прибутках
			Гарантованість робочого місця
			Безпечні умови праці
			Характер взаємовідносин в колективі та рівень керування
Внутрішньо-стратегічний	Забезпечення працівників адекватними умовами життєдіяльності	Підвищення рівня кваліфікації працівників, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної сфери на підприємстві	Самостійність при прийнятті управлінських рішень
			Можливість кар'єрного росту, зміни статусу
Зовнішньо-стратегічний	Інтеграція у регіональні та національні соціально-економічні і культурні проекти	Благодійна діяльність	Участь в управлінні

Узагальнення автора на основі [1]

Таким чином в основу концепції розвитку мотиваційної системи для персоналу менеджменту ЗЕД мають бути покладені наукові положення факторно-ротаційної концепції економічного розвитку, що передбачає застосування інформаційних ресурсів як базової складової ефективного функціонування підприємницької структури. Процес генерації нових знань як результату економічної діяльності з боку менеджменту ЗЕД має не тільки стимулюватися, а й спрямовуватися у напрямку формування системи соціально відповідального бізнесу в межах суб'єкта господарювання.

Висновки. Сучасний етап розвитку вітчизняного підприємництва характеризується необхідністю його адаптації до загальноприйнятих стандартів та вимог організації та управління економічної діяльності. Питання

оптимізації системи менеджменту ЗЕД є особливо актуальним, враховуючи інтеграцію національної економіки у макроекономічний простір. В цьому аспекті надзвичайно важливим є формування мотиваційної системи персоналу даного сегменту управлінського механізму.

Виходячи з положень факторно-ротаційної концепції економічного розвитку, нами пропонується адаптувати мотиваційну систему менеджменту ЗЕД до тривірневої системи соціально відповідального ведення бізнесу, яка передбачає не тільки надання працівникам розширених повноважень в сфері управління, а й інтеграцію підприємницької структури у здійснення національних та регіональних соціально-економічних проектів.

Список літератури:

1. Галунець Н.І., Палигач Я.А. Формування ефективного мотиваційного механізму працівників аграрних підприємств у сфері зовнішньоекономічної діяльності. / Н.І. Галунець, Я.А. Палигач // Науковий Вісник Херсонського державного університету. – 2014. - Вип. 9-1. Ч. 1. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_09-1/30.pdf.
2. Кальченко С. В. Розвиток особистих селянських господарств в умовах системних трансформацій аграрного сектору : монографія / С.В. Кальченко. – Мелітополь: Люкс, 2014. – 408 с.
3. Конспект лекцій з дисципліни «Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності» [Текст] / М.П. Пан, В.І. Торкатюк, О.С. Вороніна, А.Л. Шутенко; ред. М.З. Аляб'єв, Харківська нац. академія міського господарства. – Х.: ХНАМГ, 2008. – 172 с.
4. Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності: словник-довідник / За ред. В. П. Галушко. – К.: НУБіП України, 2010. – 165с.
5. Рутьєв В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент./В.А. Рутьєв, С.О. Гуткевич. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 312 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://pidruchniki.com/12590605/menedzhment/funktsiyi_menedzhmentu

***Annotation.** The article investigates the characteristics of the organization of foreign economic activity management. The author has analyzed the scientific approaches to the organization of the motivational mechanism in the system of foreign economic activity management. Particular attention is paid to ways of adapting motivational system of foreign economic activity to the principles of socially responsible business. Author substantiated the need to optimize the theoretical approaches regarding the optimization of the motivational system of management of foreign economic activity. The article points to the importance of ensuring the effective participation of management in the enterprise management.*

The author has considered the motivational system of management of foreign economic activity on the principles of socially responsible business. The article points to the multi-level nature of the organization of socially responsible business. Specificity of the multilevel nature of the socially responsible business involves the need for a set of measures on the part of the company's management. These activities include not only purely economic, but also social steps. In this regard, important is the willingness of management to integrate the company in regional socio-economic projects. It is necessary to take into account the current trends of globalization of national economic space. The author has considered the possibility of the company's participation in international socio-economic projects as one of the aspects of socially responsible business.

***Keywords:** international management, motivation, socially responsible business.*