

Трудовий потенціал колективу підприємства не є величиною постійною. Навпаки, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією не лише об'єктивних чинників (змін у речовому компоненті виробництва, у виробничих стосунках), але й управлінських рішень. Саме тому оцінка трудового потенціалу підприємства – необхідний етап стратегічного аналізу і управління кадровою політикою та підприємством у цілому. Вона має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами [3].

Література:

1. Левчук Р.В. Складові трудового потенціалу підприємства / Р.В. Левчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/06/107-1.pdf>. – Заголовок з екрану.

2. Ровенська В.В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В.В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – № 3 (19). – С. 215-220.

3. Компанійцева К.О. аналіз методів оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства / К.О. Компанійцева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5298/1/Компанійцева%20К.%20О.%20Аналіз%20методів%20оцінювання%20трудового%20потенціалу%20персоналу%20підприємства.pdf>. – Заголовок з екрану.

ПРИНЦИПИ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КУЛЬТУРИ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

*Дмитрієв І.А., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Феномен культури підприємництва посідає особливе місце у концепції підприємницького суспільства.

Культура підприємництва відображає рівень розвитку підприємницької діяльності, ставлення до законності, якості продукції, яка випускається, фінансових і виробничих зобов'язань, поширення ділової інформації, робітників підприємства тощо.

Доцільно виділити такі компоненти змісту поняття «культура підприємництва»:

1) уявлення підприємця про цінність бізнесу (кожен підприємець певним чином бачить цілі бізнесу та володіє власною шкалою цінностей, відповідно до якої він судить про споживачів, клієнтів, потреби в його товарі, якість товару, очікувані вигоди тощо);

2) правила й норми поведінки при плануванні та здійсненні підприємницької діяльності, що впливають із уявлень про цінності бізнесу (підтримка контактів з клієнтами, виявлення їхніх бажань, активна пропозиція необхідного їм товару, післяпродажне обслуговування);

3) конкретна поведінка підприємця, у процесі якої він на практиці реалізує сформовані правила й норми культурної поведінки [1].

Процес виникнення, формування та розвитку культури підприємництва дуже складний.

В основі формування підприємницької культури лежать такі основні принципи:

1) системності – визначає розгляд підприємницької культури як системи взаємопов'язаних елементів, зміна якої можлива лише за рахунок зміни кожного елемента;

2) комплексності – визначає розгляд культури підприємництва з урахуванням впливу психологічних, соціальних і організаційно-економічних факторів;

3) націоналістичності – передбачає врахування при формуванні підприємницької культури національних особливостей, менталітету, звичаїв регіону чи країни, в якій перебуває та діє суб'єкт підприємництва;

4) історичності – обумовлює необхідність відповідності системи цінностей організації та практики міжособистісних відносин підприємців основним сучасним людським цінностям, а також урахування їхньої динаміки у часі;

5) науковості – передбачає необхідність використання науково обґрунтованих методів і рішень при формуванні культури підприємництва;

6) ціннісної орієнтації – полягає у базовій орієнтуючій ролі цінностей для всієї системи, що обумовлює культуру підприємництва;

7) сценарності – подає рекомендації, які визначають і регулюють відносини та дії персоналу організації, у вигляді сценарію, що описує зміст діяльності всіх її співробітників, приписує їм певний характер і стиль поведінки;

8) ефективності – передбачає необхідність цілеспрямованого впливу на елементи культури підприємництва, зокрема її атрибути, з метою досягнення найкращих соціально-психологічних умов діяльності персоналу організації та її успіху в підприємстві [2].

На процес формування культури підприємництва впливає низка факторів, зокрема:

1) загальнонаціональні фактори (державний устрій, тип економічної системи, рівень ліберальності, переважаюча форма власності);

2) загальнолюдські цінності (загальні уявлення про сенс життя, місце людини у Всесвіті та її призначення);

3) національно-культурні та релігійно-культурні стереотипи способу життя конкретної країни;

4) культурні зразки господарських уявлень і господарської поведінки;

5) норми і зразки взаємодії суб'єктів підприємницької діяльності, способи відтворення та демонстрації цих зразків, тобто правила поведінки певної ділової професійної групи (торгівців, фінансистів, промисловців);

6) ціннісно-мотиваційне ставлення населення до праці, багатства, нагромадження (трудова етика);

7) просторовий фактор (особливості ландшафту, клімату, місцезнаходження країни, розмірів території);

8) динаміка зовнішнього середовища [1; 3-4].

Таким чином, підприємницька культура є одним із вагомих важелів, що визначає напрями і динаміку розвитку підприємницьких відносин в національній та світовій економіці, соціальну спрямованість бізнесу.

Література:

1. Макеева В.Г. Культура предпринимательства / В.Г. Макеева. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 218 с.

2. Тарануха Ю.В. Предприятие и предпринимательство в трансформируемой экономике / Ю.В. Тарануха. – М.: Изд-во «Дело и Сервис», 2003. – 368 с.

3. Дмитрієв І.А. Соціально-економічні аспекти підприємницької діяльності / І.А. Дмитрієв. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007. – 200 с.

4. Фінагіна О.В. Культура підприємництва і розвиток ринкових відносин в Україні / О.В. Фінагіна // Проблемы повышения эффективности функционирования предприятий различных форм собственности: Сб. науч. трудов / Редкол. Булеев И.П (отв. ред.) и др. – Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2004. – С. 175-181.

ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО РІВНЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

*Касатонова І.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Розмір мінімальної заробітної плати визначається найвищим законодавчим або виконавчим органом держави після консультацій з працедавцями і профспілками з урахуванням конкретних економічних умов, рівня середньої заробітної плати, а також прогнозованого рівня інфляції.

Тому можна вважати, що мінімальна заробітна плата регулює усю систему оплати праці в економіці [1].

Встановлення ефективного рівня мінімальної заробітної плати може привести до наступного:

1) може спостерігатися скорочення рівня зайнятості на деяких підприємствах, де питома вага низькооплачуваних робітників порівняно велика. Так підвищення рівня мінімальної заробітної плати на 10 % призвело до скорочення зайнятості на 1-3%. Підвищення рівня мінімальної заробітної плати значно впливає на рівень зайнятості низькооплачуваних працівників, оскільки коефіцієнт еластичності зайнятості для цих працівників при зміні рівня мінімальної заробітної плати складає 0,4-0,5.

Тобто, встановлення оптимального в заданих умовах рівня мінімальної заробітної плати є необхідною умовою ефективного державного регулювання