

У створенні «багатства нації» Сей вирішальне значення надає фігурі підприємця. Можна стверджувати, що ідеї Сея про «підприємця як новатора, носія технічного прогресу», з часом лягли в основу «теорії підприємництва», докладно розробленої австрійським економістом Й. Шумпетером (1883-1950). Сей трактує постать підприємця в широкому сенсі: це і новатор –промисловець, і прогресивний землероб, і талановитий винахідник. Він комбінує «фактори виробництва», йде на ризик заради отримання вигоди.

Надалі саме соціально-економічні моделі Кене, Сміта і Сея дали потужний поштовх їх подальшому розвитку в нових історичних умовах.

### **Література:**

1. Бартенев С.А. Экономические теории и школы (история и современность): курс лекций / С.А. Бартенев. – М.: БЕК, 1996. – 352 с.
2. Социальная экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economyinfo.ru>. – Заглавие с экрана.

## **ПРОБЛЕМА ЕКОНОМІЧНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ПРОГРЕСУ**

*Приходько Д.О., к.е.н.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Як наголошується в соціально-економічній літературі необхідно не тільки розрізняти поняття «економічного» і «соціального» прогресу, але і з'ясувати їх несумісність і сумісність [1]. Мета доповіді – показати, коли економічний і соціальний прогрес сумісні і коли несумісні.

Як впливає з соціально-економічної літератури, економічний прогрес суспільства фокусується в економічній доцільності, раціональності, економічній ефективності. Якщо говорити коротко, основна проблема ефективності економіки формується як співвідношення «витрати-результати». Економічна ефективність характеризує зв'язок між кількістю одиниць ресурсів, які застосовують в процесі виробництва, і кількістю продукції, одержуваної на застосовані ресурси. Більша кількість продукції, одержуваної на даний обсяг витрат, означає підвищення ефективності та економічний прогрес; зменшення обсягу продукції – падіння ефективності, регрес.

Поняття економічного прогресу найбільш тісно пов'язане з проблемою «економічного зростання»: зростання масштабів виробництва і зайнятості, зростання валового і реального продукту, чисельності населення, накопичених багатств, рівня життя типової сім'ї, мірою полегшення важкої праці і кількості вільного часу після роботи. Але чим виміряти економічне зростання? На превеликий жаль, задовільної відповіді на це питання ще немає. Оскільки процес цей багатосторонній – жоден показник не дає повного уявлення щодо економічного зростання. Для того, щоб порівнювати економічну міць і потужність окремих країн економісти зазвичай застосовують такі об'єднуючі, узагальнюючі показники, як валовий національний продукт (ВНП) або чистий

національний продукт (ЧНП). Однак і тут виникають труднощі. ВВП Індії майже на 70% перевищує ВВП Швейцарії, однак за рівнем життя населення Індії відстає від Швейцарії у багато десятків разів. Отже, невірним був би висновок про більш високий рівень, а, тим більше, про високий економічний прогрес Індії порівняно зі Швейцарією. Мабуть з цієї точки зору, найбільш прийнятним показником економічного зростання і прогресу слід вважати обсяги реального ВВП або ЧНП на душу населення.

Одночасно вартісна оцінка ВВП або ЧНП аж ніяк не дає адекватного виміру таких духовних і неекономічних показників, як освіта, кваліфікація, стан здоров'я і навколишнього середовища. Найважливішим показником життєвого рівня вважають дозвілля. Але цей показник взагалі не знаходить жодного відображення в валовому продукті. З урахуванням сказаного, тут же виникає складність і неоднозначність проблеми виміру економічного зростання. І що розуміти під «економічним прогресом» взагалі? Адже збільшення потужності фабрик і заводів може призвести до такого забруднення навколишнього середовища, що це може відбити будь-який апетит і бажання купувати нові товари.

Але ще більш ускладнюється проблема «економічного прогресу», коли ми починаємо порівнювати зростання валового або чистого національного продукту з його конкретним розподілом. Так, якщо збільшення сукупного ВВП в країні супроводжується істотним погіршенням в розподілі цього продукту серед населення, то велика частина населення взагалі не помітить, що сталося економічне зростання, а тим більше «економічний прогрес». Тому поняття «економічний» і «соціально-економічний», а також «соціальний» прогрес можуть суперечити один одному. Однак у міру того, як відбувається соціальна переорієнтація економіки, «соціальний прогрес» набуває все більшого значення. Більш того, зі зміною структури «економічного прогресу» чисто економічні потреби поступають місцем іншим – соціальним, духовним, моральним. Тобто, провідну роль починають грати показники і фактори «соціального прогресу». На перший план виходять нові фундаментальні категорії: «людське багатство», його накопичення і вдосконалення, всебічний розвиток людини. Робоча сила поступово перестає виконувати роль лише фактора, який «обслуговує» економічне зростання. Зі зміною якості працівника все більша сукупність позаекономічних характеристик (освіта, здоров'я, загальна культура), які формують цю якість, інтегруються і перетворюються на цілком реальний «капітал», в нову форму суспільного багатства (соціальний капітал нації). Оскільки величина цього «людського капіталу» прямо позначається на характері суспільного відтворення, то в структурі суспільного багатства не може не відбуватися збільшення частки його позаекономічної складової. Підвищення якості індивіда і працівника стає тотожним процесу накопичення суспільного багатства, а саме воно набуває духовної форми своєї реалізації. Звідси напрашується висновок, що в цьому випадку можна говорити про «соціальний» та «економічний» прогрес, як несуперечливі явища, тобто про соціально-економічний прогрес людства.

Але відразу виникає нова проблема – протиріччя між економічною ефективністю і соціальною справедливістю. Але це тема окремої доповіді.

### **Література:**

1. Социальная экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://econominfo.ru>. – Заглавие с экрана.

## **ЗАЛУЧЕНІСТЬ СПІВРОБІТНИКІВ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Прокопенко М.В., старший викладач  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Закономірно, що на сьогодні все більше число керівників сучасних підприємств приділяє свою увагу формуванню власної системи кадрового резерву, яка дозволить організації своєчасно задовольняти потреба в кадрах, а також поліпшити якісний склад співробітників.

Проте недостатньо сформувати систему розвитку кадрового резерву, необхідно створити умови для її ефективної роботи. Однією з пророблем, з якою стикаються керівники при роботі з кадровим резервом, є відсутність залученості працівників. В умовах, що швидко міняються, від працівників потрібна особиста ініціатива, самодисципліна, готовність працювати в умовах, що швидко змінюються, цілеспрямованість. Проте не завжди резервісти мають подібні якості, а головне лише одиниці горять істинним бажанням наслідувати високі ідеї керівництва компанії, що говорить про низьку залученість персоналу.

На думку сучасних дослідників, під залученістю персоналу слід розуміти:

1. Інтерес до роботи, який виражається в прагненні зробити свою роботу якнайкраще і швидше. Співробітник за своєю ініціативою затримується на роботі, щоб виконати завдання. Він думає про роботу у позаробочий час, намагається знайти вирішення якихось питань. Обговорює робочі питання з колегами за власною ініціативою, тому що йому це цікаво. Читає спеціальну літературу, із задоволенням вчиться.

2. Розуміння своїх завдань і здатність самостійно розставляти пріоритети. Якщо працівник залучений, він ніколи не стане сидіти на роботі «склавши руки», або займатися сторонніми справами, ніколи не скаже «а я зробив, що ви сказали, більше не знаю чим зайнятися». Залучений працівник сам може визначити, які завдання треба вирішувати, навіть якщо поточні плани виконані, він знайде на що направити свої зусилля.

3. Високий рівень ініціативності. Залученість призводить до націленості на постійне удосконалення як власної роботи, так і бізнес-процесів в компанії [1].

Згідно з дослідженнями кореляція між індексом залученості і продуктивністю праці становить 82% (чим вище залученість – тим вище