

перевагу. Нами пропонується зробити по місту паркувальні зони з велосипедами. Система спільного використання велосипедів (велопрокат) – система прокату, зазвичай створена на некомерційній основі, що дозволяє орендувати велосипед на одній з автоматизованих станцій, зробити поїздку і повернути велосипед у будь-який пункт прокату, встановлений в цьому ж місті. Подібні програми успішно існують у багатьох європейських і північноамериканських містах. Велосипеди та прокатні пункти будуть обладнані спеціальними пристроями, з системою навігації і свого роду терміналом, через який буде проходити оплата. Оплату можна буде провести банківською картою після реєстрації у системі. У перспективі пропонується розробити спеціальні карти оплати «велобайків», де можна буде вибрати відповідний тариф і при користуванні даним транспортом вже без реєстрації просто підносити дану карту і користуватися велосипедом. Щоб повернути велосипед на стоянку досить буде поставити його на місце парковки і дочекатися смс на телефон.

В даному випадку наша послуга на ринку не має прямих конкурентів. Єдине підприємство, яке ми можемо розглядати, як прямого конкурента, це прокат велосипедів "ТехАренда", яка доставляє велосипеди до потрібної, для споживача, станції метро. Але треба зауважити, що даними послугами користуються більше для активного відпочинку, а не для способу пересування по місту, бо якщо треба добратися до якогось місця і велосипед надалі не буде потрібен, то не можна його залишити на парковці, а необхідно тільки віддавати у руки людині, яка вам його привезла.

Таким чином як альтернативу моторизованому громадському транспорту і автомобілю, надавши жителям і туристам безкоштовний, або дуже дешевий доступ до велосипеда для короткочасних (не більше 3 годин) поїздок по місту, ми зможемо поліпшити транспортну і екологічну обстановку.

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОВ «СПЕЦПРОЕКТ»**

*Деділова Т.В., к.е.н., доцент  
Новосьолова М.О., магістрант*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах господарювання найбільш актуальними лишаються питання управління трудовим потенціалом підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це найбільш динамічна, а отже і мінлива його складова. Дуже важко в сучасних умовах досягти високої ефективності в управлінні трудовими ресурсами. З економічної точки зору, трудовий потенціал – це сукупність суспільних здібностей до праці, потенційна спроможність суспільства працювати, його ресурси праці. В межах підприємства трудовий потенціал – це максимальна можливість участі персоналу у процесі виробництва з врахуванням психофізіологічних особливостей працівників, професійного

рівня, стажу роботи з врахуванням необхідних організаційно-технічних умов. Згідно закону синергії трудовий потенціал підприємства завжди більший, ніж сума індивідуальних потенціалів окремих працівників [1].

ТОВ «Спецпроект» утворено в 2000 році і є товариством з обмеженою відповідальністю. Товариство має повну господарську самостійність у визначенні форми управління, прийняття господарських рішень, збуту, встановлення цін, оплати праці та розподілу прибутку. ТОВ «Спецпроект» виробляє офсетний друк по жерсті, жерстяні банки для хімічних продуктів ємністю від 0,25 до 3 л і кришки для харчової продукції. Також підприємство займається продажами жерстяних банок ВЛЕМА, які задіяні у виробництві.

Адміністрація підприємства зобов'язана постійно дбати про досягнення його стратегічних цілей розвитку. З цією метою доцільно проводити аналіз та оцінку наявного трудового потенціалу підприємства як запоруки його стратегічного успіху. При цьому оцінка трудового потенціалу підприємства – це необхідний етап стратегічного управління.

Головною метою оцінки трудового потенціалу, планування його розвитку та реалізації подальших заходів є забезпечення відповідності трудового потенціалу довгострокової стратегії підприємства. Тому в число критеріїв оцінки повинні входити як якісні показники трудового потенціалу, що характеризують кваліфікаційний і особистісний потенціал працівників, так і кількісні показники оцінки результативності праці персоналу [2].

Вихідні данні для оцінки трудового потенціалу ТОВ «Спецпроект» наведено в табл. 1. Виходячи з табл. 1, збільшення чисельності працівників відбулося за категорією фахівців – 1 людина (взяли працівника в бухгалтерію) і по категорії молодшого обслуговуючого персоналу – 1 людина (взяли додатково прибиральника приміщень). У всіх інших категоріях ПВП зміни чисельності не відбулося, хоча був рух за категоріями.

Таблиця 1

**Динаміка чисельності працівників ТОВ «Спецпроект» за категоріями в 2014-2016 рр., осіб**

№ з/п	Категорія працівників	2014	2015	2016	Абсолютне відхилення, осіб		Відносне відхилення, %	
					2015/2014	2016/2015	2015/2014	2016/2015
1	Робочі	69	69	69	-	-	-	-
	в т.ч. основні	50	50	50	-	-	-	-
	Допоміжні	19	19	19	-	-	-	-
2	Керівники	5	5	6	-	1	-	120
3	Фахівці	5	6	7	1	1	120	120
4	Службовці	5	5	5	-	-	-	-
5	Молодший обслуговуючий персонал	1	2	1	1	-1	120	-120
6	Працівники охорони	5	5	5	-	-	-	-
Разом		90	92	93	+2	+1	102,2	101,08

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);