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

ринку праці. Загальною тенденцією є підвищення суми мінімальної заробітної плати. Однак, така політика має як позитивні, так і негативні наслідки.

2) підвищення рівня мінімальної заробітної плати формує великі витрати на оплату праці, що перешкоджає створенню нових підприємств і сприяє зниженню рівня зайнятості.

3) підвищення рівня мінімальної заробітної плати призводить до підвищення загального рівня середньої заробітної плати і, як наслідок, зростання інфляції.

Важливою сучасною проблемою є вибір критерію встановлення рівня мінімальної заробітної плати. Зараз її рівень визначається декількома варіантами.

Розрахунок мінімальної заробітної плати на підставі прожиткового мінімуму. Цей метод використовується у ряді країн колишнього СРСР Вірменії, Республіці Білорусь, Україні.

У розвинених країнах рівень мінімальної заробітної плати встановлюють в певних відсотках до рівня середньої заробітної плати. Для міжнародних порівнянь важливий не абсолютний розмір мінімальної оплати праці, а її співвідношення з середньою заробітною платою, або так званий індекс Кайтца (Kaitz index*)*. У розвинених ринкових економіках це співвідношення коливалося від 31 до 57 %, а в середньому в межах 44%. Європейські стандарти визнають в якості мінімальної зарплати заробіток, який складає не менше 60% від середньої заробітної плати по країні [2].

В якості показника, що характеризує адекватність суми мінімальної заробітної плати можна використати співвідношення річної мінімальної заробітної плати в країні і об'єму валового внутрішнього продукту з урахуванням паритету купівельної спроможності на душу населення. Цей показник характеризує мінімальну суму, що виплачується працівникам в порівнянні з тим, який доход громадяни приносять країні. Такий показник хоч і досить приблизно, але дає характеристику того, як співвідносяться соціальні гарантії по мінімальній заробітній платі і обсяги виробництва країни, з розрахунку на одну людину. Найбільше співвідношення річної мінімальної заробітної плати до ВВП на душу населення у Франції – 68,7 %, далі слідують Бельгія і Ірландія (68,6 % і 65,1 %) [3].

Найбільш перспективним можна вважати нарахування мінімальної заробітної плати з урахуванням середньої заробітної плати, тобто суми заробітної плати більше і менше якої отримує приблизно однакову кількість працівників, зайнятих в економіці країни. Середня заробітна плата - цілком реальна (а не статистично виведена) величина, яка безпосередньо впливає на платоспроможний попит.

Література:

1. Касатонова І.А. Організація обліку заробітної плати на підприємстві та її нормативне забезпечення / І.А. Касатонова // Науково-практичний журнал «Бухгалтерський облік і аудит» – К., № 9, 2016. – С. 18-25.

2. Доценко А.П. Рынок и его механизм / А.П. Доценко, В.В. Осокина. – К.: МЗУУП, 2013. – 260 с.

3. Кейлер В.А. Экономика предприятия / В.А.Кейлер. – Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2012. – 132 с.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кирчата І.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

При стратегічному управлінні на сучасних підприємствах все більшого значення надається розробці системи мотивації персоналу, яка повинна бути такою, щоб зовнішні стимули якомога тісніше взаємодіяли з внутрішніми мотивами, а співробітники компанії прагнули проявляти ініціативу, дбали про своє професійне і посадове зростанні, підтримували в колективі адекватні морально-психологічні відносини. А тому, мова повинна йти про розробку системи стимулювання персоналу як системи зовнішніх стимулів, що спонукають співробітників підприємства прагнути до досягнення поставлених цілей, якісно виконувати покладені на них трудові обов'язки, тобто діяти в інтересах підприємства.

У сучасній економічній літературі налічують певну кількість загальних принципів формування і збереження мотивації:

1. Побудова «дерева цілей» - Підвищує ефективність мотивації - Дозволяє співробітникам зрозуміти мету майбутніх перетворень;

2. Участь персоналу в плануванні та розвитку підприємства - Розширює базу мотивації - Персонал заохочується до розширення кола своїх повноважень;

3. Використання особистих розробок персоналу - Підвищує зацікавленість співробітників - Прийняті в результаті рішення ґрунтуються на попередніх розробках менеджерів і подальшому аналізі на пленарних засіданнях.

Стимули, які спонукають співробітників діяти в інтересах підприємства, можуть бути матеріальними і нематеріальними, а мотиви, що визначають характер діяльності співробітників суттєво різняться.

Для одних це бажання заробити, для інших - просунутися по кар'єрних сходах, а для третіх - визнання їх заслуг колегами і керівництвом. Важливим є той факт, що керівництво, перебуваючи досить далеко від «нижніх» рівнів управління, не може все знати про мотиви співробітників, отже, якщо ми прагнемо до ефективної системи мотивації, то в її розробці повинні брати безпосередню участь менеджери середньої ланки.

Норми і цінності, корпоративна культура, а також психологічний клімат у своїй сукупності є одним з факторів, що сприяють просуванню підприємства вперед. Отже, керівники всіх рівнів організації повинні бути зацікавлені в успішній діяльності всіх структурних підрозділів, що передбачає наявність у