

1. Теоретичні та методологічні аспекти інклюзивного розвитку:
економічний і соціокультурний виміри

к.е.н., доц. Ринейська Л.С.

Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка,
м. Полтава

**ПІДПРИЄМНИЦЬКА КУЛЬТУРА
В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД
ТА ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Підприємництво відіграє важливу роль у створенні матеріальної бази існування людства. При цьому підприємницька культура сприяє найбільш ефективному використанню виробничих ресурсів, у тому числі трудових. Адже саме люди є рушійною силою виробництва товарів і послуг, а також їхнього обміну. Тому дослідження світового досвіду підприємницької культури та його впровадження у вітчизняні економічні відносини представляють значний науковий і практичний інтерес.

Важливими різновидом підприємницької культури є корпоративна культура. За даними ЕУ («Загальногалузевий огляд кадрових політик і практик», 2015 рік) більшість компаній (86%) в різних компаніях світу вважає управління корпоративною культурою пріоритетом кадрової політики. В Україні цей показник складає 49%, що також значимо. Корпоративна культура об'єднує людей у виробничі колективи, а головне, люди починають отримувати радість від своєї праці, від спілкування із колегами, починають пишатися загальними досягненнями як своїми власними. Успішні відносини працівників сприяють зростанню продуктивності праці. За даними дослідницької компанії Bain and Company, емоційна залученість персоналу підвищує: продуктивність праці – на 21%, якість – на 41%, прибутковість – на 22%, можливість утримання провідних співробітників, репутацію компанії [1, с. 6-7].

Заслуговує на увагу досвід роботи Японського центру продуктивності, заснованого у 1955 р. Центр впроваджував у діяльність промислових підприємств

три принципи: практика довічного найму, спільні консультації з керівництвом компанії та розподіл ефекту між усіма учасниками. Останній принцип передбачав виховування у робітників відповідальності за спільну справу. З цією метою, наприклад, переводили працівників із добре працюючих підрозділів до відстаючих для підвищення продуктивності їх праці. В результаті реалізація перелічених трьох принципів вивела Японію на провідне місце у світовому виробництві [2, с. 5].

Думку про важливість залучення персоналу для успішного функціонування підприємства підтримують практики різних країн. Компанія ArcelorMittal є виробником сталі № 1 у світі. А ПАТ «АрселорМиттал Кривий Ріг» – це найбільше підприємство гірничо-металургійного комплексу України, на якому працюють 27 тис. робітників, і який за останні 10 років перерахував державі більш ніж 29 млрд. грн. у вигляді податків та зборів). А. Випих, директор департаменту із персоналу ПАТ «АрселорМиттал Кривий Ріг», підкреслює, що саме вміння зацікавити людей роботою, залучити їх у процес виробництва відрізняє успішне підприємство від банкрута [3, с. 20-21].

Доцільним також можна вважати досвід підприємницької культури міжнародної компанії роздрібної торгівлі ТОВ «Ашан Ритейл», яка входить до складу Holding Auchan SA. Напрямок бізнесу – гіпермаркети, супермаркети, магазини біля будинку, електронна комерція. Діяльність холдингу охоплює 12 країн світу, у тому числі Францію, Іспанію, Італію, Китай. Чисельність персоналу компанії у світі дорівнює близько 337 тис. чоловік, в Україні – 3,5 тис. «Ашан Ритейл Україна» піклується про своїх співробітників, забезпечуючи їм рівні шанси у здійсненні кар'єри, медичне страхування, поліпшуючи умови праці, створюючи сприятливу емоційну атмосферу на робочому місці тощо. Культура компанії по відношенню до своїх клієнтів виражається у наданні їм товарів високої якості за доступними цінами, що були вироблені відповідно до норм етики та всім вимогам законодавства до санітарних стандартів. Повага до інтересів мешканців країн перебування компанії виражається у захисті навколишнього середовища (зниження використання енергії, сортування і переробка відходів у своїх магазинах,

прибирання зелених зон); участі у благодійництві (кожен з 11 гіпермаркетів компанії в Україні має свій благодійницький проект) [4, с. 40-42].

Глобалізації сучасної економіки сприяє активізації відносин між її суб'єктами. Це потребує розвитку підприємницької культури на рівні міжнародної діяльності. У зв'язку з цим виникла низка компаній, які консультують підприємців у сфері міжнародних ділових переговорів. Одна з них – Siegel HR International Ltd – швейцарська тренінгові компанія, заснована у 1996 р. Сам характер її діяльності – ознайомлення бізнесменів і менеджерів фірм щодо особливостей мови, культури, традицій, релігій, звичаїв різних країн і народів та організація контактів, переговорів з урахуванням цих факторів, – підвищує рівень культури підприємців, а їх діяльність робить більш ефективною [5, с. 75].

Отже, світовий досвід свідчить, що суспільство диктує правила розвитку економіки, в яких обов'язково проглядається вплив культури. Тому умовою ефективного функціонування економіки України повинно стати уважне вивчення світового досвіду підприємницької культури та застосування його у вітчизняній економіці з урахування особливостей її розвитку.

Література

1. Кучеренко А. Спасение культурой, или Новая философия отношений сотрудников / А. Кучеренко // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 10. – С. 6 – 10.
2. Остапенко В.В. Економіка майбутнього – економіка інтелектуального капіталу, культури та любові / В.В. Остапенко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2017. – № 3. – С. 3 – 7.
3. Выпых А. Путь к вовлечению / А. Выпых // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 7. – С. 20 – 29.
4. Кирьятская Д. В центре внимания – люди / Д. Кирьятская // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 12. – С. 40 – 44.
5. Кравченко В. Кросс-культурные особенности / В. Кравченко, Ю. Клемейер // Менеджер по персоналу. – 2016. – № 2. – С. 66 – 75.