

підприємства на 2 роки звільняються від податку на акціонерні товариства і від місцевих податків.

По-четверте, слабка інформаційна підтримка МБ. Ця проблема вирішується шляхом створення спеціальних служб, які надають інформаційну та консультативну підтримку, відкриття численних безкоштовних інформаційно-консультаційних центрів малого бізнесу.

Вирішення означених проблем з урахуванням закордонного досвіду, створить умови для розвитку МБ в Україні, щоб виконувана ним роль була не тільки кількісною, але і функціонально для країни і економіки в цілому.

## **ВПЛИВ МЕНТАЛІТЕТУ ПРАЦІВНИКІВ НА РОЗВИТОК ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Семерульник А.О.*

*Науковий керівник – Волгіна Н.О., ст. викладач*

Персонал належить до ключових ресурсів підприємства, якість і рівень використання якого значною мірою впливають на діяльність підприємства, його конкурентоспроможність і стратегічний розвиток. Формування ефективної стратегії управління персоналом на сьогодні вкрай актуальне завдання для усіх без виключення підприємств. Але з точки зору управління, персонал є складним об'єктом, адже кожен працівник – це індивід, який має власні цінності, прагнення, цільові орієнтири.

Ключовим завданням стратегічного управління персоналом є ефективне управління трудовим потенціалом і його максимально повне використання, що на сьогоднішній день, неможливе без урахування складності людської природи, а саме – трудового менталітету працівника. Дослідження та врахування цього аспекту є актуальним для підприємств, які хочуть досягти довгострокових конкурентних переваг, мати працівників з максимальною продуктивністю праці.

Метою дослідження є аналіз трудового менталітету працівників, його впливу на розвиток та результативність діяльності підприємства, а також формулювання заходів/напрямків як можна досягти максимальної віддачі від працівників та їх єдності задля досягнення стратегічних цілей спираючись на менталітет працівників.

Як відомо, трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури. Стратегічним завданням для кожного підприємства є те, щоб весь наявний трудовий потенціал був ефективно використаний. Ситуація, що склалась в Укра-

їні із забезпеченням економіки кваліфікованими кадрами, свідчить про її критичний стан і необхідність змін.

Кожній людині притаманні певні характеристики, що обумовлені природою і соціумом, в якому вона реалізує свою діяльність. Менталітет (ментальність) тієї чи іншої нації впливає на поведінку, цінності, стереотипи її представників. Менталітет є передумовою відповідного ставлення людини до таких економічних категорій, як «праця», «власність», «підприємництво», тощо.

Загалом, трудовий менталітет українця можна охарактеризувати такими рисами: аналітичні здібності, універсальність, широкий кругозір, самостійність, не конфліктність, вміння адаптуватися до змін. У той же час серед найтиповіших негативних рис слід відмітити: безініціативність, мрійливість, надмірний індивідуалізм, брак колективної солідарності.

Трудовий потенціал є унікальним ресурсом, який надає нові можливості для підвищення результативності діяльності підприємства. Кожен співробітник зокрема визначає успішність діяльності підприємства загалом. Політика управління трудовим потенціалом має враховувати трудовий менталітет працівників і забезпечити розвиток позитивних його рис і зниження впливу негативних.

З урахуванням вищезазначеного, у якості основних напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу спираючись на трудовий менталітет, можна запропонувати наступні:

- формування організаційної культури і корпоративного духу, змістовними характеристиками яких є ціннісно - орієнтаційна єдність, згуртованість і солідарність, гордість за приналежність к організації (корпоративні заходи, корпоративний стиль, корпоративні цінності);
- побудова особистісно-орієнтованої системи мотивації з урахуванням прагнень і цільових орієнтирів працівників (індивідуальне сполучення матеріальної і нематеріальної мотивації);
- формування стратегії розвитку персоналу, спрямованої на забезпечення максимально повної реалізації особистісних і професійних здібностей, актуалізацію потенціалу працівника в діяльності підприємства, забезпечення кар'єрного зростання.

Підсумовуючи, варто зазначити, що дослідження взаємозв'язку управління трудовим потенціалом з ментальними особливостями відношення до праці персоналу дає можливість підприємству досягти високих результатів діяльності і забезпечити ринкову ефективність і конкурентоспроможність.