

О РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В современной системе предпринимательства, имеющей в нашей стране небольшую, но определенную историю, сложились некоторые препятствия, оказывающие негативное влияние на результативность предпринимательской деятельности.

Важной проблемой является подбор кадров нужной специализации и требуемого уровня квалификации. Сейчас эта проблема разрешается, в основном, двумя путями: подготовка кадров на собственной информационной и финансовой базе и привлечение кадров, занятых в других предпринимательских или производственных структурах на основе более привлекательных для него условий. Оба решения не являются перспективными для развития бизнеса, а это значит, что нужны цивилизованные формы рынка труда.

Другой проблемой выступает необходимость вовлечения наемного работника в интерес предпринимательской структуры, включающая в себя вовлечение в производственный интерес и в коммерческий интерес фирмы.

Формы вовлечения в производственный интерес хорошо разработаны в европейской системе организации труда, когда каждый наемный работник точно знает свои производственные функции и выполняет их с присущей ему умелостью. Вторая форма вовлечения (в коммерческий интерес фирмы) эффективно действуют в японо-американской системе организации труда, когда каждый наемный работник заинтересован не только в должном исполнении своих производственных функций, но и обеспокоен общим результатом деятельности предпринимательской структуры. В российской системе бизнеса более эффективной представляется форма вовлечения работника в коммерческий интерес фирмы, так как она привлекательна как для предпринимателя, так и для исполнителя.

Форма вовлечения наемного работника в интерес предпринимательской структуры сейчас во многом зависит от используемой предпринимателем системы оплаты труда: твердая гарантированная заработная плата, твердая гарантированная заработная плата с ежемесяч-

ной (ежеквартальной или ежегодной) премией, сдельная заработная плата, с использованием коэффициента эффективности, сдельно-премиальная заработная плата, тарифная заработная плата, почасовая заработная плата.

Заметим, все эти формы оплаты труда способствуют вовлечению работника лишь в производственный, но не в коммерческий интерес фирмы. Для работника в такой ситуации главное – выполнить надлежащим образом свои обязанности, а каков будет общий результат деятельности фирмы, предприятия, коллектива, для него не так важно.

Поэтому для вовлечения работника в коммерческий интерес фирмы важно создать такую ситуацию, когда работник одновременно будет заинтересован как в своих личных результатах, так и в результатах коллективной деятельности. Такой двойкий интерес работника можно стимулировать таким средством, как установление приемлемого уровня заработной платы.

Серьезной проблемой в настоящее время является то, что в современных условиях хозяйствования каждый предприниматель функционирует в условиях достаточно глубокой специализации производства, возникшей на основе разделения труда. Любой предприниматель нуждается в эффективных партнерских связях: только в таком случае он может эффективно действовать в рамках того или иного целостного производственного процесса. Идеальной является ситуация, когда все предприниматели образуют относительно изолированную от общего экономического процесса цепочку партнерских связей.

Поэтому в условиях рынка от предпринимателя требуется умение и даже предрасположенность действовать в союзе с другими предпринимателями, вести постоянный поиск наиболее эффективных партнерских связей, находить оптимальные способы ведения бизнеса в современных условиях.

А. В. Репьева

ПОНЯТИЕ ИМИДЖА: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

С понятием имиджа мы сталкиваемся в повседневной жизни, оно прочно вошло в нашу речь в таких словосочетаниях как «имидж товара» «имидж фирмы», «имидж политика» и т. д.