

## **СУТНІСТЬ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНО ОБҐРУНТОВАНИХ ВИТРАТ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОЇ ГАЛУЗІ**

Формування економічно обґрунтованих витрат дозволяє не тільки виявляти резерви для зниження витрат до раціонального рівня та можливості підвищення результативності використання ресурсів, але і підвищити ефективність діяльності, дозволяє виявляти вузькі місця у фінансовій системі підприємством залізничного транспорту.

Розв'язання питання управління економічно обґрунтованими витратами підприємств залізничного транспорту є досить актуальним в сучасних економічних умовах, оскільки від його вирішення залежить майбутнє однієї зі стратегічних транспортних галузей України. Саме тому, дослідження сучасних наукових і практичних аспектів щодо визначення сутності та факторів формування економічно обґрунтованих витрат на підприємствах залізничної галузі є основою ефективного розвитку та функціонування галузі.

Дослідження нормативних і законодавчих документів з питань визначення економічно обґрунтованих витрат підприємств залізничної галузі дозволив виявити відсутність регламентації трактування цього поняття на законодавчому рівні. За результатами огляду нормативних, законодавчих і наукових джерел запропоновано під економічно обґрунтованими витратами підприємств залізничної галузі розуміти витрати, як економічний важіль, який дозволяє створити економічне підґрунтя, виключивши невиправдані і непродуктивні витрати, для отримання максимального рівня прибутку та реалізації необхідних заходів щодо вдосконалення техніко-технологічних, фінансово-економічних вимог з організації транспортування в ринковому середовищі.

Формування економічно обґрунтованих витрат на підприємствах залізничної галузі залежить від дії численних факторів, які потребують ретельного дослідження. Для визначення факторів формування економічно обґрунтованих витрат на підприємствах залізничної галузі пропонується групувати їх за місцем формування, тобто на зовнішні (на які підприємство не може впливати) та внутрішні (на які підприємство має безпосередній вплив).

У ході дослідження було визначено, що формування економічно обґрунтованих витрат на підприємствах залізничної галузі є державно регульованими, тому одним із основних зовнішніх факторів є законодавче та нормативне регулювання. Щодо внутрішніх факторів формування обґрунтованих витрат на підприємствах залізничної галузі, то ми визначили, що до них належать виробничі та позавиробничі. Серед якісних показників діяльності підприємства важливе місце займає такий показник, як собівартість продукції. У ній як у синтетичному показнику відбиваються багато сторін виробничої і фінансово-господарської діяльності.

**Петрук П.Р.**

студентка

Науковий керівник – **Білявський В.М.**

к.е.н., доцент

Національний авіаційний університет

## **СУЧАСНІ ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Світова економіка активно розвивається в постіндустріальному напрямку, який має свої особливості та передбачає модернізацію управлінських процесів, цим самим впливаючи на діяльність економічних об'єктів, в тому числі підприємств.

Сучасне управління підприємством передбачає прийняття логічних рішень у процесі здійснення економічних відносин між суб'єктами господарювання. Необхідність управління

безпосередньо залежить від процесів поділу праці на підприємстві і відокремлення управлінської праці від виконавчої. Активний розвиток фактору управління на підприємстві в епоху науково-технічної революції сприяв появі нової концепції «менеджеріальної революції», за мотивами якої влада переходить від власників до управлінців [1].

Головною метою управління підприємством є цілеспрямований вплив на задоволення потреб та інтересів цільової аудиторії населення, яка користується товарами та послугами підприємства. Структура управління сучасним підприємством проявляється через дотримання ряду принципів, якими слід керуватися для того, щоб досягти максимальних результатів діяльності, а саме [2]:

- чіткий поділ праці;
- додержання порядку і дисципліни;
- використання мотивацій для високопродуктивної праці;
- створення справедливих рівних умов для всіх працівників;
- впевненість в постійності і стабільності роботи;
- налагодження довірчих взаємовідносин між персоналом;
- формування рівних повноважень і відповідальності;
- розвиток творчих здібностей та потенціалу персоналу;
- залучення робітників до розробки управлінських рішень.

Головна увага в управлінні спрямована на людей, як носіїв інтелекту. Варто спрямувати всі зусилля на те, щоб навчити працівників підприємства працювати в команді, цим самим досягаючи єдності в роботі.

Ще одним не менш важливим фактором є побудова чесних та довірливих ділових відносин, адже етика бізнесу є певним правилом управління. Необхідно сформувати таку організаційну культуру на підприємстві, яка буде стимулювати розвиток та прагнення бути рівноправними працівниками [3].

Отже, найважливішими принципами в управлінні стають ті, які створюють всі умови для розкриття потенціалу працівників і розвитку бажання кожного працювати на результат з вигодою для себе і користю для підприємства.

У сучасних умовах господарювання управління будь-яким підприємством включає в себе такі функції: систематизація, моделювання, планування, організація, координація, контроль та методи соціологічних досліджень. Реалізація функцій управління здійснюється через методи управління.

На підприємстві як організованій системі успішна діяльність можлива тільки тоді, коли на цю систему буде здійснювати вплив керуючий орган чи особа. Для реалізації цього принципу слід використовувати певні інструменти впливу, якими користуються менеджери для посилення ініціативи та нарощування творчого потенціалу персоналу підприємства. Саме такими інструментами є сучасні методи управління [4].

Під методами управління розуміються засоби впливу на визначених працівників і виробничі колективи здебільшого з метою досягнення визначених цілей. Основою систематизації методів управління є мотиви, якими розпоряджається особа у процесі своєї діяльності. Менеджери вибирають методи управління залежно від змісту мотивів. Тобто тривале використання одного і того ж методу управління не є ефективним, тому що це може призвести до адаптації керованого об'єкта та втрати необхідної реакції на керуючу дію. На практиці розрізняють такі методи управління, як: економічні, адміністративні, організаційні, соціально-психологічні та правові. Дані методи слід використовувати не виокремлено, а у взаємодії один з одним. Саме тому управлінська діяльність постає, як результат різноспрямованих методів і засобів їх реалізації [5].

Отже, ефективність використання методів та принципів сучасного управління підприємством безпосередньо залежить від їх мотиваційної цілеспрямованості, системності та наявності результату від їх реалізації. Їх застосування має важливе значення в управлінні

підприємством, виступаючи фундаментом управлінського впливу. Всі методи та принципи взаємопов'язані між собою, тому їх варто використовуватися в комплексі.

1. Гетьман О.О. *Економіка підприємства*: навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал, 2-ге видання. К: ЦНІ, 2010. 488 с.
2. Biliavskiy V., Biliavska J. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees. *Canadian Journal of Science and Education: journal*. Toronto, 2014. № 2 (6). P. 684-695.
3. Гайдай Ю.В. Концептуально-методичні підходи інноваційної організаційної культури на підприємствах торгівлі. *Економіка і регіон*. Полтава, 2012. № 1 (32). С. 168-172.
4. Білявський В.М., Шепута М.М. Реалізація інноваційних проектів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Сталий розвиток економіки*. 1'2018. № 38. С. 131-140.
5. Гураль Н. Структурні компоненти системи стратегічного управління відтворенням трудового потенціалу торговельного підприємства. *Бізнес Інформ*. 2015. № 6. С. 223-224.

**Просович О.П.**

к.е.н., доцент

Національний університет «Львівська політехніка»

## **РОЛЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Загальновідомо, що конкурентоспроможність організації обумовлена наявністю в неї конкурентних переваг. І цими перевагами не обов'язково мають бути кінцеві результати діяльності організації. Конкурентоспроможність організації поряд з характеристиками її товарів чи послуг, ринковою позицією, фінансовим, технічним і технологічним забезпеченням, значною мірою обумовлена рівнем розвитку персоналу. Більшість серед чинників конкурентоспроможності є похідними від діяльності персоналу [3, с. 75]. Сучасні технології, техніка та матеріальні ресурси більш менш рівною мірою доступні на ринку всім конкуруючим суб'єктам, а тому не можуть бути основним джерелом забезпечення конкурентних переваг.

Швидкі темпи розвитку технічних засобів та технологій, загострення конкуренції на світовому ринку, глобалізаційні та міграційні процеси ставлять перед організаціями та їх працівниками нові виклики. Необхідність швидкої адаптації до динамічного зовнішнього середовища зумовлює потребу в більш високому рівні професійної освіти, безперервному навчанні працівників, підвищенні їх кваліфікаційно-професійного рівня, розвитку в них здібностей до творчості. Отже, прискорення науково-технічного прогресу призводить до швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь, навичок. Так, знання випускників ВНЗ початку ХХ ст. знецінювалися через 30 років, наприкінці сторіччя – через 10, а сучасні фахівці, за підрахунками дослідників, повинні перенавчатися через кожні 3-5 років. Дослідження фахівців показують, що після закінчення ВНЗ щорічно втрачається близько 20% знань, а темпи НТП призводять до постійного відставання рівня професійних знань працівників від його вимог [5, с. 17].

Розвиток персоналу є важливим засобом зростання інтелектуального капіталу організації, що призводить до збільшення її конкурентних переваг та підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці [4].

Конкурентоспроможний персонал є невід'ємною складовою інноваційної стратегії розвитку підприємства [1, с. 165]. Адже для того, щоб оволодіти сучасними технологіями та продукувати певні новації, необхідні відповідні знання, досвід, належне ставлення до праці і творчий потенціал.

Метою розвитку персоналу для організації є забезпечення її працівниками, які володіють тими якісними характеристиками, що відповідають її цілям та стратегії розвитку [2, с. 260]. Таким чином, розвиток персоналу повинен бути системно організованим процесом безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових