

українські промислові підприємства.

Аналіз ризиків в перше чергу пов'язано із аналізом витрат, які перш за все мають забезпечити необхідною інформацією управлінський персонал підприємства, який відповідає за планування, проведення контролю за господарчими операціями та приймає різні управлінські рішення.

В умовах глобалізації економіки підприємства промисловості повинні розробляти та впроваджувати такі управлінські рішення, які б сприяли одержанню максимально можливої виручки від реалізації, що не можливо без якісного планування витрат підприємств.

Практика господарювання на українських промислових підприємствах свідчить, що витрати сьогодні є суто об'єктом обліку, тоді як ринкові умови вимагають обов'язкового розгляду їх як об'єкта планування.

Головне завдання планування витрат - зведення до мінімуму ризику діяльності промислового підприємства. Процес планування витрат передбачає проведення усестороннього аналізу діяльності підприємства, при здійсненні якого виявляються резерви їх зниження, що використовуються при плануванні витрат на наступні періоди.

У процесі планування вирішуються такі завдання: розрахунок вартості ресурсів, необхідних для виробництва продукції; визначення загального обсягу витрат на виробництво; розрахунок собівартості виготовлення кожного виду продукції (в частині змінних витрат).

Облік і калькуляція витрат - як одна із стадій управлінського циклу - практично у всіх вітчизняних підприємств базуються виключно на традиційній формі бухгалтерського, а точніше кажучи, фінансового обліку. Тоді як посилювання конкуренції, не пробачаючи управлінських помилок, вимагає доповнення фінансового обліку управлінським (виробничим) обліком.

Управлінський облік - це не тільки й не стільки облік, скільки отримання й обробка економічної інформації, необхідної для ухвалення господарських рішень про розвиток підприємства, тобто по суті, частина системи менеджменту, яка зв'яже обліковий процес і управління підприємством, створює

можливості різноманітно впливати на внутрішній стан підприємства і його положення на ринку. Будучи вбудованим у серцевину економіки підприємства, у центри зосередження витрат, він акумулює інформацію з усіх етапів трансформації сировини в готову продукцію. Управлінський облік накопичує інформацію в об'ємі і якості, достатній для ухвалення різноманітних управлінських рішень. Традиційний бухгалтерський облік такої докладної й своєчасної інформації дати не може і навіть здатний створити неправильне уявлення про діяльність і розвиток підприємства. Буває, наприклад, що дані бухгалтерського обліку свідчать про наявність на розрахунковому та валютному рахунках підприємства значних сум, а насправді воно вже знаходиться в зоні збитків. Трапляється й таке, що бухгалтерський баланс показує відсутність ліквідних засобів, а підприємство продовжує одержувати прибуток. Подібне може легко дезорієнтувати при оцінці майбутнього. Уникнути помилок дозволяє перехід до концепції управлінського обліку, який по суті являє собою інструментом управління ризиками підприємства.

Таким чином при формуванні системи планування, її пропонується здійснювати за допомогою управлінського обліку, який оперативно впливає на вирішення конкретних виробничо-господарських задач і своєчасне прийняття управлінських рішень. Це дозволить посприяти виходу більшості промислових підприємств України з кризових умов господарювання.

УДК 331.108.2:656.2

### **СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ**

*Чудомех І.О., аспірант (УкрДУЗТ)*

В наш час забезпечення ефективності роботи залізничного транспорту та його стійкого розвитку в майбутньому безпосередньо залежить від процесів реформування в залізничній галузі. Завершується процес корпоратизації,

результатом якого є реєстрація публічного акціонерного товариства «Українська залізниця». Уряд уже затвердив проект Статуту публічного акціонерного товариства, який змінить модель керівництва підприємством з одноосібної на колегіальну. Створення ПАТ покликане розділити державну та бізнесову функції, які досі поєднувала «Укрзалізниця». Функції державного управління відійдуть до новостворених державних структур – Агентства залізничного транспорту, а також Нацкомісії з регулювання у сфері транспорту, яка відповідатиме за тарифоутворення. «Укрзалізниця» здійснюватиме бізнес-функцію. Такий підхід має підвищити ефективність управлінських процесів та привести їх у відповідність до європейського зразка.

Однак цілком зрозуміло, що процеси реформування поряд з позитивними змінами несуть і масу загроз, серед яких на особливу увагу заслуговують кадрові ризики, так як реформування пов'язане зі зміни в складі та чисельності персоналу, а тому питання збереження кадрового потенціалу підприємств залізничної галузі залишаються актуальними.

Персонал підприємства в сучасних умовах господарювання вважають одним з основних ресурсів, що обумовлює ринкову стійкість, ефективність функціонування, перспективи стратегічного розвитку. Рівень розвитку персоналу підприємства визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги підприємств в ринкових умовах господарювання. У зв'язку з зазначеним потребують зміни підходи щодо управління персоналом, зокрема існує необхідність у впровадженні стратегічного управління персоналом, яке спроможне забезпечити формування високоякісного людського капіталу підприємств залізничної галузі та об'єднати всю кадрову роботу для реалізації конкурентної стратегії підприємств і досягнення конкурентних переваг.

Стратегічне управління персоналом втілюється через процес розробки та реалізації стратегії, яка спрямована на оптимізацію кадрової політики і забезпечення на цій основі конкурентоспроможності залізничної галузі у довгостроковій перспективі.

Ключовими завданнями стратегії управління персоналом на підприємствах

залізничного транспорту в умовах реформування слід визначити такі: упровадження в системі управління персоналом принципу управління компетенціями; забезпечення потреби у персоналі на перспективу; регулювання рівня оплати праці; високий пріоритет розвитку лідерства на ключових посадах; забезпечення ефективних програм навчання і розвитку для підвищення кваліфікації всього персоналу та формування високої внутрішньої динаміки персоналу; розвиток ефективних систем комунікації між управлінською ланкою і іншими співробітниками, між департаментами та відділами; створення механізмів боротьби з наслідками психологічного сприйняття змін; удосконалення системи соціального забезпечення персоналу галузі.

Формування стратегії управління персоналом є дуже важливим питанням сьогодення, оскільки забезпечує підприємства залізничного транспорту висококваліфікованими кадрами, створює умови для підвищення продуктивності праці, забезпечує використання засобів мотивації та контролю, збалансування інтересів підприємства і персоналу, що в свою чергу як результат підвищує загальну ефективність діяльності залізничної галузі.

УДК 330.142:656.2

## **УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

*Юсупова Т.М., ст. викладач,  
Гонтар Н., студентка (УкрДУЗТ)*

Модель управління знаннями є одним з найважливіших факторів забезпечення ефективного розвитку та конкурентоспроможності підприємств залізничного транспорту.

В наш час в межах кожного підприємства, незалежно від сфери його діяльності та інтенсивності взаємодії з зовнішнім світом, здійснюється безперервний