

Невідповідність якості послуг залізничного транспорту зростаючим споживчим вимогам та міжнародним стандартам призводить до зниження користування залізничним транспортом з боку іноземних перевізників, які обирають більш привабливі за часом та ціною маршрути транспортування. Тому реформування системи залізничного транспорту сьогодні є об'єктивною необхідністю. Воно є першим кроком на шляху інституційної адаптації залізничного транспорту України до стандартів ЄС, а також застосування прозорих ринкових механізмів для надання можливості приватним компаніям вийти на ринок залізничних перевезень.

Для підвищення інвестиційної привабливості українські залізниці мусять вжити таких заходів: провести реформування залізничного транспорту з урахуванням специфіки його функціонування; підвищити ефективність корпоративного управління; виділити непрофільні активи й провести повну або часткову приватизацію в сегментах галузі, які не є природними монополіями; створити регуляторний орган у сфері залізничного транспорту, який забезпечить справедливий недискримінаційні умови доступу до залізничної інфраструктури та послуг. Регуляторний орган має бути незалежним та апеляційним органом при врегулюванні суперечок щодо дотримання умов недискримінаційного доступу до ринку транспортних послуг.

Після виконання цих заходів для залучення сторонніх інвестицій необхідно: запропонувати приватним інвесторам вкладати кошти у непрофільні підприємства з ремонту інфраструктури та рухомого складу й укласти договори із залізницями на виконання цих робіт на умовах аутсорсингу; створити привабливі умови для вкладання приватних інвестицій у розвиток окремих залізничних ліній та придбання нового рухомого складу.

Література: 1. Програма економічних реформ України на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». 2. Бараш Ю. С. Реструктуризація залізничного транспорту України в умовах ринку: дис...д-ра екон. наук : 08. 00. 04. / Ю. С. Бараш– Х. : УкрДАЗТ, 2007.

ПЕРСОНАЛ ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Минчинська І.В., Дерев'яно В.М., Національний університет державної податкової служби України, м. Ірпінь, Україна

Загальновизнано, що в багатьох економічно розвинених країнах індустріальна економіка поступилася місцем постіндустріальній, яку ще називають економікою знань. В сучасних умовах інформація та знання докорінно змінюють умови соціально-економічного розвитку, а отже, і впливають на формування конкурентоспроможності суб'єктів господарювання. На сьогоднішній день можна говорити про наявність тенденції щодо визнання знань як невід'ємного елементу управління, тому підвищення кваліфікації персоналу, набуття нових знань стає важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Якщо питання конкурентоспроможності підприємства або товару в сучасних економічних дослідженнях висвітлені достатньо широко, то питання, пов'язані з впливом персоналу на конкурентоспроможність підприємства, не можна вважати до кінця вирішеними. Більшість дослідників, а саме: Мажар М.А., Жуковський М.О., Сай І.А., Кваша О.С., Богацька Н.М., розглядають персонал лише як один з факторів формування конкурентоспроможності підприємства, не наголошуючи при цьому на його винятковому значенні у забезпеченні конкурентних переваг. Представники ж американського менеджменту – Портер М., Грейсон Дж. К. та О'Делл К. та інші, стверджують, що не заводи, обладнання, виробничі потужності, а саме людський капітал є головним фактором конкурентоспроможності, економічного зростання й ефективності. Серед вітчизняних авторів лише деякі, такі як Гараєв І.М. [1], Славгородська О.Ю. та Щербак В.Г. [5, с. 96] стверджують, що конкурентоспроможність підприємства прямо залежить від якості управління та кваліфікації персоналу.

Роль персоналу підприємства у формуванні його конкурентоспроможності в сучасних умовах значно зросла. Це особливо проявляє себе у сфері послуг, на яку наприкінці ХХ сторіччя

за різними оцінками у розвинених країнах (Канаді, США, Франції, Швеції, Великобританії) приходилося до від 70% до 75% загальної кількості зайнятих [3, с. 78]. Зрозуміло, що при наданні послуги саме персонал формує її зміст та якість і, таким чином, суттєво впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Для досягнення довготривалого успіху робота по забезпеченню конкурентоспроможності підприємства має здійснюватися в усіх сферах та за всіма аспектами його діяльності. Звідси випливає, що ключовими складовими забезпечення конкурентоспроможності підприємства є: виробнича, маркетингова, фінансова, інноваційна, управлінська, кадрова та організаційно-культурна [2, с. 71; 4, с. 154]. Розглянемо їх значення у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. До виробничої складової забезпечення конкурентоспроможності підприємства належать номенклатура й асортимент товарів, якість продукції, масштаби виробництва. Маркетингова складова передбачає дослідження ринку, систему просування та збуту товару, ціноутворення, рекламну діяльність. Фінансова складова характеризує ступінь ліквідності та платоспроможності підприємства, можливість залучення зовнішніх фінансових ресурсів або інвестування наявних коштів та загальний фінансовий стан підприємства. Інноваційна складова визначає можливість здійснення науково-дослідних та проектно-конструкторських робіт (НДПКР) власними силами, використання запозичених науково-дослідних розробок, ступінь оновлюваності продукції, технології.

Проте, в основі усіх названих складових закладені саме кадрова та організаційно-культурна, яка визначає кількісний та якісний склад персоналу, тип лідера, характер організаційних цінностей, комунікації та процедури. На ряду з кадровою розміщується і управлінська складова, до якої належать: тип організаційної структури управління (ОСУ), гнучкість та раціональність ОСУ, стиль та методи управління, адаптаційні можливості, підприємства (рис. 1).

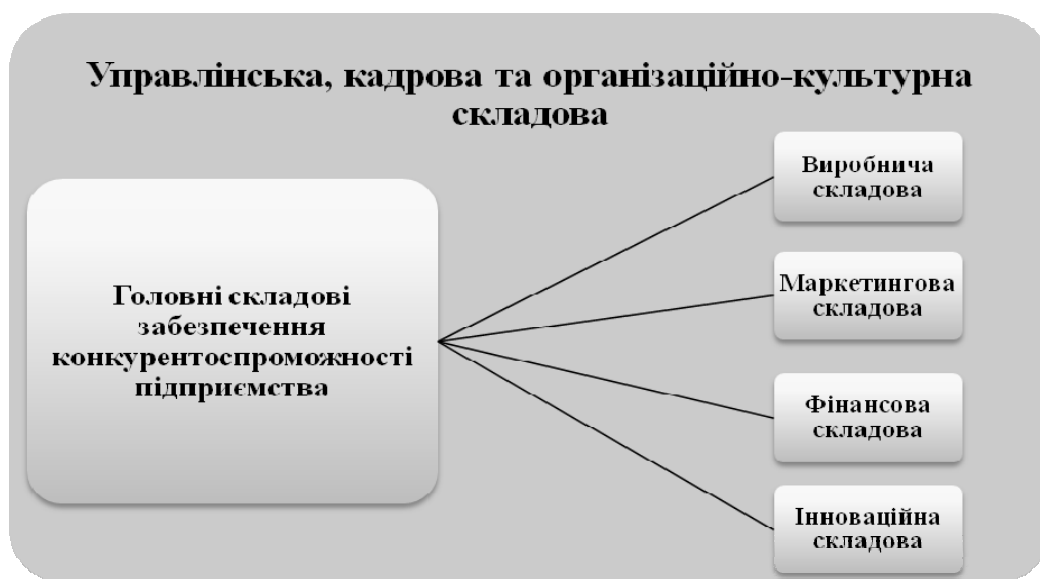


Рис. 1. Головні складові забезпечення конкурентоспроможності підприємства

Загалом, успіх підприємства залежить від усієї сукупності складових його діяльності. Однак, основоположним фактором, на нашу думку, виступає саме персонал. Адже без досвідченого та кваліфікованого персоналу усі інші складові не можуть бути належним чином організовані в напрямку забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Отже, добре навчений, підготовлений, мотивований і стимульований персонал, що вмє і бажає трудитися, націлений на досягнення цілей і вирішення задач підприємства є визначальною складовою його конкурентоспроможності. На підтвердження цього наведемо вислів відомого американського менеджера, колишнього президента компанії Ford та Chrysler, Ли Якокке: “Всередині підприємства передусім головну роль відіграють люди. Якщо відсутні здібні спеціалісти, то всі намагання будуть марними”.

Персонал є "мотором" будь-якої організації. Без людського фактору немає організації. Без кваліфікованих спеціалістів жодна організація не зможе досягти своєї мети. Тому, персонал має специфічний вплив на конкурентоспроможність підприємства. Забезпеченість підприємства персоналом відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, високий рівень продуктивності праці мають вирішальне значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності його використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, продуктивність використання техніко-технологічної бази і, як наслідок, ефективність діяльності в цілому. Отже, аналіз основних складових діяльності підприємства дозволяє зробити висновок щодо неможливості адекватної оцінки конкурентоспроможності підприємства, беручи до уваги лише фінансовий та виробничо-господарський аспекти діяльності. На нашу думку, виробнича, маркетингова, фінансова та інноваційна складові виступають як похідні від кадрової та управлінської, оскільки вони матимуть результат лиш за умов ефективного використання кадрового потенціалу.

Література: 1. Гараев И. М. Проблемы оценки конкурентоспособности организации // <http://kampi.ru/scitech/index.php?NAME=1disk/stat1.html>. 2. Клименко С.М. Управління конкурентоспроможністю підприємства: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2006. - 527 с. 3. Цветкова І.І. Персонал як джерело конкурентоспроможності підприємства//Економіка підприємства. – 2006.- № 5 – с. 75-81. 4. Швиданенко Г.О. Економіка підприємства: підручник / Швиданенко Г.О., Васильков В.Г., Гончарова Н.П. [та ін.]; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К.: КНЕУ, 2009. – 598 с. 5. Щербак В.Г., Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства // Наукові праці ДонНТУ: Серія економічна. – 2005. – № 8 – С. 94-101.

МЕТОДИ ОЦІНКИ КРИЗОВОГО СТАНУ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДІЇ ОБМЕЖУЮЧИХ ФАКТОРІВ

Минчинська І.В., Тилькун К.О., Національний університет державної податкової служби України, м. Ірпінь, Україна

Враховуючи складні соціально-економічні умови, зумовлені наслідками світової фінансової кризи, для підприємств України актуальними на сьогодні є питання забезпечення стійкого фінансово-економічного стану. В зв'язку з цим виникла необхідність використання таких методів аналізу, які дадуть можливість перманентного моніторингу фінансових показників з метою раннього розпізнавання симптомів кризового стану та можливого банкрутства для потреб внутрішнього менеджменту або з метою оцінки надійності потенційних партнерів.

На сьогоднішній день існує велика кількість методик діагностики загрози банкрутства, у тому числі й юридично узаконених, проте вони характеризуються складністю та трудомісткістю виконання розрахунків та інтерпретації отриманих результатів. Що, на нашу думку, практично унеможливує своєчасне виявлення ранніх симптомів кризи та оперативне прийняття управлінських рішень. Саме в таких ситуаціях виникає необхідність у виокремленні ключових симптомів, якісному та кількісному представленні показників-індикаторів, котрі б давали змогу створити уявлення щодо досліджуваного об'єкта діагностики та можливих загроз в його діяльності. При оцінці ймовірності банкрутства підприємства важливим є врахування фактору часу, в основу дії якого покладено зміну комплексу соціально-економічних і техніко-економічних умов, особливо - в умовах розгортання кризових явищ в економіці України. Крім того, у випадку обмеженого доступу до інформації ефективна методика повинна використовувати ті данні, доступ до яких відкритий.

Такі вимоги можуть бути задоволені завдяки застосуванню системи експрес-діагностики та аналізу з використанням дискримінантних моделей. В загальноекономічному розумінні експрес-діагностику підприємства розглядають у найрізноманітніших інтерпретаціях. Так, Ткаченко А.М., Загорна Т.О. [3, с. 128] та Черниш С.С. [5, с. 111], акцентують увагу лише на дослідницькому аспекті експрес-діагностики. Вони не зазначають, що на етапі її здійснення має