

систему, щоб сформувати інформаційно-аналітичне забезпечення стратегічного управління згідно з обраними стратегіями.

В умовах сучасного складного комплексно виробництва, високих темпів науково-технічного розвитку та інтенсивних потоків інформації керувати по-старому просто неможливо. Ось чому управління стало наукою, а переробка інформації – галуззю індустрії, що базується на сучасній обчислювальній техніці і є однією із найважливіших складових ефективного управління.

З точки зору економіки інформація виділяється як один з основних ресурсів людського суспільства, в сукупності з природними ресурсами, працею і капіталом. Цінність, або корисність, інформації для суб'єктів економічної діяльності в тому, що вона зменшує невизначеність ситуації, в якій вони можуть знаходитися.

Найбільш суттєвим за визначенням науковців є внесок інформації у створення конкурентної переваги підприємств. Основним засобом підвищення конкурентоспроможності сучасних компаній стає широке застосування комп'ютерів та інформаційних систем, яке, за Міланом Желени, забезпечує підприємству сім основних переваг:

1 покращення і розширення обслуговування клієнтів;

2 підвищення рівня ефективності завдяки економії часу офісних працівників;

3 збільшення можливості навантаження та пропускну здатності;

4 підвищення точності інформації, і, як наслідок, ріст престижу фірми і скорочення збитків, обумовлених помилками;

5 забезпечення необхідною інформацією у визначений час конкретних осіб завдяки можливості організації запиту та наявності інтерактивного режиму;

6 отримання керівництвом важливої інформації для планування, управління і прийняття рішень;

7 збільшення прибутку бізнесу.

Отже, роблячи висновок, хотілося б згадати відому фразу яка наприкінці ХХ століття стала актуальною як ніколи до цього: «Хто володіє інформацією - той володіє світом».

УДК 351.84

### НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА

*Стещенко О.Д., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

У сучасних умовах господарювання до управління активами підприємства, які являють собою складний комплекс взаємозалежних елементів,

пред'являється умова системності. Комплексний підхід у управлінні орієнтований на єдиний напрямок розвитку елементів системи, і залежить від загальної мети: забезпечення максимального благоустрою власників підприємства в поточному та перспективному роках. Системний підхід до управління окремими елементами активів покликаний забезпечити їхній максимальний внесок у процес ефективного функціонування активів у цілому.

Для більшості українських підприємств: по-перше, що рекомендується механізм управління активами, що відбиває взаємозв'язок між метою, критеріями й завданнями управління окремими елементами активів; по-друге, розглянутих підходів і методології до оцінки вартості майна є реальним інструментом, що дозволяє управляти майновим комплексом підприємств, тому що: по-перше, такий підхід дозволяє сформувати реальну вартість активів, ув'язав ціль управління з видом вартості (підкорити вид вартості меті управління); по-друге, дозволяє управляти собівартістю, отже, випускати конкурентоздатну продукцію, по-третє, управляти фінансовим результатом підприємства.

Управління активами підприємства припускає не тільки постановку мети, розробку критерію й завдань управління, але й використання системи показників, за допомогою яких оцінюється ефективність їхнього використання. Активи будь-якого підприємства в силу галузевих особливостей, масштабів й обсягів підприємства не однорідні по своїй структурі. По своєму призначенню й інтенсивності використання різні елементи структури активів також не однорідні. Тому говорити про універсальні показники або показники, комплексно й однозначно характеризують ефективність (віддачу) використання певного майна підприємств із економічної точки зору некоректно.

Для забезпечення вірогідності висновків про оцінку ефективності управління формуванням та використанням активів підприємства, необхідно застосовувати комплексний підхід. Такий підхід дозволяє оцінити фактори й причини, що впливають на стан майнового комплексу підприємства, зробити комплексні висновки як про раціональність обсягу й структури активів підприємства, так і фінансовому стані підприємства. Нами послідовно представлені існуючі методики аналізу ефективності використання активів підприємства й оцінки їхнього впливу на інші показники діяльності підприємства, це оцінка за допомогою інтегрального та матричного показників. На наш погляд такий підхід забезпечить всесторонність (комплексність) аналізу ефективності управління активами підприємства.

Отримана підсумкова рейтингова оцінка ефективності управління активами підприємства показала напрямки підвищення управління, тобто виявила показники, що погіршують загальну оцінку. Наступним кроком на шляху до покращення

ефективності управління формуванням та використання активів підприємства є прогнозування показників управління активами підприємства. За допомогою ліній тренда на двовимірних діаграмах можна графічно відобразити тренди й аналітично вирішити завдання прогнозування.

Порівняння результатів, отриманих на основі комплексної моделі оцінки управління активами, отриманих при прогнозуванні майбутніх показників діяльності й сукупній потребі в активах, яка визначається акціонерним товариством, показують, що істотних розбіжностей у структурі активів немає, і управління активами є досить ефективним.

УДК 331.101.262:656.2

### УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

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

В умовах зростання конкуренції, збільшенні ролі людського чинника успішність управління підприємствами залізничного транспорту напряму залежить від ефективності процесів формування, використання і розвитку її керівних кадрів. Управлінська кар'єра зачіпає ряд важливих соціально-економічних питань: задоволеність роботою і продуктивність праці керівників; спадкоємність управлінського професійного досвіду і культури організації; безперервність і раціональність заміщення ключових посад.

Професіоналізм менеджерів багато в чому визначає якість і динамізм економічних перетворень, особливо це питання актуалізується в умовах реформування залізничного транспорту.

Для формування системи управління кар'єрою на підприємствах залізничного транспорту необхідно здійснити наступні заходи:

1) провести створення основ функціонування системи розвитку кар'єри співробітників на основі впровадження управління по цілям, навчання і управління адаптацією і професійною орієнтацією, роботи з резервом на висунення, індивідуального психологічного консультування з питань кар'єри, формування позитивної комунікаційної системи на підприємствах та їх структурних підрозділах, публічного систематичного інформування про вакансії;

2) на основі вивчення потреб і інтересів працівників провести подальший розвиток кар'єрної системи і методів стимулювання, що використовуються.

Програми розвитку кар'єри для забезпечення систематичної мотивуючої дії повинні регулярно пропонуватися; бути відкритими для всіх працівників; модифікуватися, якщо їх оцінка показує, що необхідні зміни.

В цілому, якісно сформульовані зусилля по розвитку системи управління кар'єрою на підприємствах залізничного транспорту можуть допомогти працівникам у визначенні їх власних потреб до просування, дати інформацію про відповідні можливості кар'єри усередині підприємства і поєднувати потреби й цілі працівника з метою розвитку підприємств і галузі в цілому. Формування такої системи може зменшити старіння людських ресурсів, які так дорого обходяться підприємству. Крім того, система кар'єрного консультування здатна надати чималу допомогу керівництву підприємств залізничного транспорту в частині розуміння системи мотивації своїх співробітників і здійснення коректування методів і систем мотивації, що використовуються.