

транспортного, визначається збільшенням рівня прибутку, що приходиться на 1 гривню витрачених ресурсів для отримання цього прибутку. У свою чергу, збільшення рівня прибутку на 1 гривню витрат можна досягти за рахунок: 1) збільшення обсягу виробництва при незмінних ціні та собівартості продукції; 2) збільшення ціни при незмінних обсягах виробництва та собівартості продукції; 3) зменшення собівартості продукції при незмінних обсягах виробництва та ціни на продукцію.

Підвищення обсягу виробництва для підприємств залізничного транспорту (приведеного вантажообігу) в умовах, що склалися в Україні, є проблематичним, оскільки вантажообіг прямо залежить від функціонування вантажоутворюючих галузей народного господарства, перш за все добувної та обробної промисловості, сільського господарства, які сьогодні знаходяться у нестійкому становищі через вплив світової економічної кризи. Так за даними Державного комітету статистики України у 2009 році порівняно з 2008 роком індекс промислового виробництва склав 78,1%, вантажообігу – 77,5%. Тобто збільшення вантажообігу на залізничному транспорті можливе лише у випадку збільшення обсягу промислового виробництва.

Наступним джерелом підвищення прибутковості підприємств залізничного транспорту є збільшення тарифів (ціни) на вантажні та пасажирські перевезення. Збільшення тарифів на пасажирські перевезення може викликати відтік пасажиропотоку до автомобільного транспорту та через це знизити конкурентоспроможність залізничних пасажирських перевезень, обсяги пасажиропотоку і, врешті-решт, доходи і прибуток від пасажирських перевезень. Підвищення тарифів на вантажні перевезення збільшує «транспортну складову» у собівартості промислової продукції, що призведе до зниження конкурентоспроможності вітчизняних товарів за ціною і, знов-таки, до зниження обсягів промислового виробництва та вантажообігу.

Найбільш доступним джерелом підвищення прибутковості залізничних підприємств є зниження експлуатаційних витрат та собівартості перевезень. Оцінка ролі витрат в розвитку підприємств поступово міняється у всьому світі (і в Україні також): роль фактора витрат і управління ними визнається ключовою в забезпеченні ефективного розвитку сучасного підприємства будь-якої галузі народного господарства. Сьогодні на залізничному транспорті відсутня ефективна система управління експлуатаційними витратами, не зважаючи на значну енергоємність, матеріалоємність, трудоємність, фондо- та ремонтосємність транспортного виробництва.

Зниження експлуатаційних витрат пов'язують переважно з економією фонду заробітної плати та матеріального заохочення (зниження зарплатоємності транспортного виробництва), що негативно впливає на соціальне забезпечення працівників галузі та призводить до демотивації підвищення продуктивності та якості праці. При цьому заходи з ресурсозбереження та, зокрема, з енергозбереження впроваджуються слабо, враховуючи те, що залізничний транспорт є одним з потужніших споживачів енергоресурсів, а більшість сучасних енергозберігаючих технологій окупаються протягом першого року експлуатації. Необхідність впровадження цих технологій на залізничному транспорті України обумовлюється актуальністю наступних економічних проблем: жорсткими вимогами споживачів до задач зниження транспортних витрат і обмеження впливу транспортного чинника на собівартість виробництва; наявністю інфляційних тенденцій, які збільшують витрати на ресурси, що споживаються; нестабільністю обсягів перевезень, яка призводить до збільшення собівартості внаслідок високої частки витрат на утримання інфраструктури та інших витрат, що не залежать від розмірів руху; обмеженість використання власного прибутку для фінансування соціального та виробничого розвитку через високий рівень експлуатаційних витрат.

Саме тому створення дієвої системи управління експлуатаційними витратами, яка б забезпечувала своєчасне впровадження принципово нових методів нормування та організації праці, зниження питомої ваги паливно-енергетичних і матеріальних ресурсів, впровадження ресурсозберігаючих технологій з організації перевезень, утримання та ремонту технічних засобів, нормування всіх видів ресурсів з урахуванням фактичних обсягів роботи та в цілому кардинальне поліпшення системи планування та раціонального управління всіма видами ресурсів галузі є сьогодні запорукою підвищення економічної ефективності роботи підприємств залізничного транспорту.

УДК 338.5:656.611.2

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ ПОРТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наконечний Ю.В., аспірант (ОНМУ)

Кадри підприємства портової діяльності, серед яких докери, стивідори, допоміжні робітники, управлінські кадри, невиробничий

персонал – це основне джерело і визначальний фактор росту ефективності використання трудової складової його економічного потенціалу. Підвищення продуктивності праці багато в чому обумовлено діючим мотиваційним механізмом на підприємстві, підтримкою сприятливого соціального мікроклімату в трудовому колективі. Введення в дію нових причалів, комплексів, збільшення вантажообігу дозволяють створювати додаткові робочі місця. Своєчасна виплата заробітної плати, можливість професійного росту, різні пільги підвищують зацікавленість працівників у підвищенні ефективності діяльності портового підприємства. Варто приділяти увагу і поліпшенню охорони праці і навколишнього середовища. Єдність трудового колективу, раціональне делегування відповідальності, належні норми управління характеризують гарну організацію діяльності порту, що забезпечує необхідну спеціалізацію і координацію управлінських процесів, а отже, високий рівень ефективності системи, яка повинна бути динамічною, гнучкою, періодично реформуватися відповідно до нових завдань портової діяльності.

Управління трудовими ресурсами визнається однією з найбільш важливих сфер функціонування сучасних підприємств портової діяльності. Сутність управління трудовими ресурсами полягає у встановленні організаційно-економічних, соціально-психологічних і правових відносин суб'єкта й об'єкта управління. В основі цих відносин мають бути принципи, методи і форми впливу на інтереси, поведінку і діяльність працівників із метою максимального використання їхнього потенціалу задля розвитку підприємств портової діяльності. Серед функцій управління важливе місце займає мотиваційна.

Мотивація як стратегія подолання кризи праці являє собою довгостроковий вплив на працівника з метою зміни по заданих параметрах структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра й розвитку на цій основі трудового потенціалу підприємств портової діяльності. Стимулювання є орієнтацією на фактичну структуру ціннісних орієнтацій та інтересів працівника, на більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу портового підприємства.

У сфері розвитку трудових ресурсів портових підприємств слід формувати систему підвищення кваліфікації, що передбачає послідовну підтримку та вдосконалення професійних та економічних знань та навиків працівників. Існують різні форми підвищення кваліфікації, вибір яких обумовлюють численні чинники. Сучасні програми по підвищенню кваліфікації мають за мету навчити працівника портового підприємства самостійно мислити,

вирішувати комплексні питання, використовувати підприємницький підхід до вирішення питань, справи, працювати в команді. Вони дають знання, що виходять за рамки посади та викликають бажання вчитися надалі. Для підвищення кваліфікації потрібна мотивація. Персонал портового підприємства повинен розуміти мету програми, яким чином навчання підвищить його продуктивність і, тим самим, його власне задоволення своєю роботою.

Без сучасної системи мотивації розвитку трудових ресурсів не буде забезпечено високий рівень їхньої конкурентоспроможності та підприємства портової діяльності в цілому.

УДК 658.155

УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ МОДЕЛІ ДЮПОН.

*Нескородєва І. І., к.е.н., доцент,
Аккерман О. С., студентка (ХНЕУ)*

Одним із основних завдань суб'єкту господарювання є максимізація прибутку. Результатом ефективного управління фінансами підприємства в цілому є стабільне зростання прибутку. Провідною метою управління прибутком підприємства є забезпечення збільшення суми прибутку та ефективний його розподіл за напрямками економічного розвитку. Ефективність формування прибутку визначається його загальною сумою та рівнем коефіцієнтів рентабельності.

У науковій літературі питання управління прибутком підприємств було розглянуто в роботах таких вчених як: І. Бланк, В. Гріньова, В. Коюда, С. Кузькін, С. Покропивний, Ю. Субботович та інших.

Коефіцієнти рентабельності капіталу є провідними для оцінки діяльності підприємства. Один з найбільш розповсюджених підходів що до виявлення факторів реалізований у моделі фірми «Дюпон». Дюпон розглядає спроможність підприємства ефективно генерувати, реінвестувати прибуток та підвищувати оберти. Призначення моделі - ідентифікувати фактори, які визначають ефективність підприємства, оцінити ступінь їх впливу і складаються тенденції в їх зміні і значимості [2].

Показник рентабельності власного капіталу обраний тому, що він є найбільш важним для акціонерів компанії. Він характеризує прибуток, що власники одержують з гривні вкладених в підприємство коштів. Рентабельність власного