

УДК 338.5:656.611.2

ЕФЕКТИВНИЙ КОНТРОЛЬ ВИТРАТ ПОРТОВОГО ВИРОБНИЦТВА

Широков М.А., аспірант (ОНМУ)

В умовах докорінного реформування сфери портової діяльності використання традиційних методів внутрішнього контролю не забезпечує достатність, оперативність, вірогідність інформації про витрати портових підприємств, видів робіт та послуг, напрямків діяльності тощо. Така інформаційна база обумовлює низьку ефективність управлінських рішень, що приймаються з врахуванням витрат, та, відповідно, неприйнятні кінцеві фінансові результати функціонування портових підприємств. Відповідно використання в сучасних умовах засобів логістичного контролю в управлінні витратами портових підприємств є досить актуальним.

Основними вимогами розвитку логістичного контролю на підприємствах портової діяльності є такі. Передусім логістичний контроль має відповідати меті та завданням управління портовою структурою. Система контролю має формуватися з врахуванням інтересів і особливостей функціонування окремих елементів та корпоративної структури в цілому. Контроль має бути гнучким та своєчасним. Іншими вимогами є інтеграція на різних етапах управлінського процесу, деталізація логістичних показників та всіх її елементів, ефективність.

Основними етапами логістичного контролю витрат портового підприємства є підготовчий, етап безпосередньо контролю та підсумковий.

На першому етапі з врахуванням чинної нормативно-правової бази, особливостей функціонування структури портового підприємства, попереднього досвіду та бажаних перспектив розвитку його діяльності необхідно розробити процедури оцінки, обліку та контролю витрат. Важливим моментом є створення адекватної архітектури контрольної системи, яка дозволяла одержувати об'єктивну вичерпну інформацію по всіх елементах структури. Інформаційні складові повинні бути сумісні між собою та створювати єдину систему, що необхідно для аналізу результатів діяльності суб'єкта в цілому та ухвалення зважених рішень. Даний етап є дуже відповідальним, однак він має тривати мінімум часу для забезпечення можливості приймати своєчасні управлінські рішення щодо витрат виробництва.

На другому етапі безпосередньо

відбувається логістичний контроль витрат та оцінка ефективності управління витратами. Логістичний контроль на підприємстві портової діяльності має здійснюватися за елементами структури, видами діяльності, ступенем контрольованості, рахунками аналітичного обліку, характером змінності, функціями, структурою та функціональністю виробничих процесів, центрами витрат і центрами відповідальності, за періодом виникнення, ступенем стимулювання.

Наслідки попереднього етапу дозволяють узагальнити результати та сформувані пропозиції щодо оптимізації витрат, вдосконалення структури, посилення дієвості систем контролю тощо.

Таким чином, для забезпечення ефективного функціонування сучасних портових підприємств необхідно розвивати систему контролю формування витрат портового виробництва, використовуючи сучасні методи контролю та посилюючи відповідальність за відповідні витрати.

УДК 656.2.001.73

СПІВВІДНОШЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СИСТЕМІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Широкова О.М., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

У наш час проблема оцінки ефективності діяльності трудових ресурсів є досить актуальною, оскільки необхідні економічні реформи, які проводяться або плануються, практично у всіх галузях національного господарства, вимагають високої віддачі й результативності від діяльності персоналу, як дієвого важеля і рушійної сили економічного розвитку.

Проблемою ефективного управління трудовими ресурсами залізничного транспорту є розгалуженість між структурними підрозділами (підприємствами) і відсутність комплексної системи оцінки їхньої роботи, що не дає можливості визначити ефективність їх діяльності в цілому.

Для рішення цих проблем необхідно здійснювати регулярну оцінку найголовніших, ключових даних, які дозволять виявити дійсну ситуацію в системі управління трудовими ресурсами на підприємствах і внести своєчасні корективи, а саме виявити співвідношення фактичного і необхідного рівня й ступінь використання трудового потенціалу.

Для цього доцільно розглянути варіанти

співвідношення трудового потенціалу працівників (П), фактичного використання (Ф) і необхідного для реалізації виробничої діяльності рівня трудового потенціалу (Т). Якість трудового потенціалу підприємства визначається характеристикою основний частий персоналу.

Найкраще співвідношення, коли $P=F=T$. В такому випадку всі можливості працівників як носіїв робочої сили, використовується повністю, і це відповідає потребам виробництва.

Проте, найбільш розповсюдженим є варіант, коли $P>F=T$. Подібне співвідношення свідчить про те, що наявний трудовий потенціал використовується не повністю, але рівень фактичного його використання відповідає потребам виробництва. Пропозиція робочої сили, її можливості більші ніж попит на неї. Наявний резерв з цієї причини не може бути використаний, тому що прямої необхідності немає.

Результатом недовикористання наявного трудового потенціалу працівників може бути невиконання фонду робочого часу з вини працівників, слабка мотивація працівників на високопродуктивну працю, незадоволеність роботою через відсутність можливостей для професійного росту, низький рівень інтенсивності праці й т.д.

Недовикористання наявного трудового потенціалу може стати суттєвою проблемою, коли $P>F<T$. В такому випадку фактичний рівень використання наявного потенціалу настільки низький, що страждає виробництво й гостро є проблема реалізації наявних резервів робочої сили.

І навіть повне використання наявного трудового потенціалу, у ситуації, коли $P=F<T$ може свідчити про те, що потреби робочої сили відносно кількості і якості не задовольняються повністю.

Індикаторами даної ситуації служать брак робочої сили, велика кількість понаднормових робіт, низька якість їхнього виконання й т.п. У цих умовах управлінські рішення повинні бути спрямовані на нарощування трудового потенціалу, зміна його кількісних і якісних характеристик.

Таким чином, проведення відповідного аналізу на основі використання наведених варіантів співвідношення трудового потенціалу працівників дозволять використовувати альтернативні інструменти управління наявними трудовими ресурсами у відповідності з необхідним рівнем та в цілому підвищити ефективність системи кадрового менеджменту.