

існуючих та перспективних сегментів ринку транспортних послуг населенню; цінова політика; розвиток рекламної діяльності та стимулювання попиту на пасажирські перевезення; розробка та просування нових транспортних послуг населенню.

[1] Залізниця у часи війни: як перейти від поїздки з муками до подорожей з комфортом URL: <https://www.unian.ua/economics/transport/zaliznicya-u-chasi-viyni-yak-pereyti-vid-pojizdki-z-mukami-do-podorozhey-z-komfortom-12094302.html>

[2] Мороз О.В., Корнієвська Т.М. Особливості маркетингу пасажирських перевезень. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 5(10). С.250-253.

УДК 65.012.34:517.977.5

### ОСНОВНІ АСПЕКТИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

#### MAIN ASPECTS OF STAFFING OF CORPORATE MANAGEMENT

*О.М. Криворучко<sup>1</sup>, докт.екон наук. О.П. Ковальова<sup>1</sup>*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет (м.Харків)*

*О.М. Kryvoruchko<sup>1</sup>, D. Sc. (Econ.), O.P. Kovalova<sup>1</sup>*

<sup>1</sup>Kharkiv National Automobile and Highway University, Kharkiv

Розвиток корпоративних відносин власників різних ресурсів в процесі взаємодії характеризується множинним складом суб'єктів, що формують особливий стан привласненості ресурсів та змінюють реалізацію учасниками економічних можливостей володіння, користування, розпорядження ресурсами господарської діяльності. Джерелом ресурсів для бізнесу є люди, які володіють ними. Вступаючи у взаємодію з комерційною системою, люди змінюють ресурси на необхідні. Любий ресурс комусь належить, деякі ресурси принципово невіддільні від людини. Кадровий ресурс невіддільний від людини: її інтелектуального ресурсу, знань та навичок, особистих якостей. За цих умов найбільшу актуальність набуває кадрове забезпечення корпоративного управління.

Кадрове забезпечення підприємства розглядається як інтегральна сукупність можливостей працівників до трудової активності. При цьому трудова активність є спроможністю до творчої, креативної праці, до використання нових знарядь праці, технологій та способів трудової діяльності, вдосконалення компетентностей, професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо. Таким чином, носієм кадрового

забезпечення, враховуючи стадії його формування, розвитку, використання, є персонал підприємства без обмеження його вікових рамок, освітнього рівня розвитку, професіоналізму та кваліфікації.

Аналіз поглядів науковців щодо сутності визначення «кадрове забезпечення» [1-2] дозволив представити власний погляд на сутність зазначеної категорії та довести багатосторонність, важливість і одночасно складність прояву людського чинника на сучасному етапі розвитку вітчизняних підприємств. Запропоновано розуміти категорію «кадрове забезпечення» підприємства як комплекс дій, спрямований на пошук, оцінювання та залучення необхідного кількісного та якісного складу працівників з метою проведення інтелектуальної праці для досягнення цільових орієнтирів у довгостроковій перспективі.

Представлене авторське визначення «кадрове забезпечення» підприємства дозволяє по-суті розкрити зміст кадрового забезпечення відповідно до наступних умов (рис.):

по-перше, формування кількісного та якісного складу кадрового забезпечення представлено як процес у вигляді ланцюга «пошук» – «оцінювання (відбір)» – «залучення» в залежності від складності праці. У цьому процесі доцільно враховувати процедури з подальшого вдосконалення кадрового складу, що у подальшому вплине на розвиток працівників відповідно до їх внутрішнього потенціалу;

по-друге, реалізація кадрового забезпечення здійснюється через систему оціночних критеріїв (якісних та кількісних), з використанням компетентнісного підходу, що відбивається на функціонуванні та розвитку підприємства в цілому;

по-третє, вдосконалення кадрового забезпечення розуміється як безперервний процес відповідно за цільовими й перспективними напрямками діяльності підприємства з урахуванням процедур залучення нових компетентних працівників, а також розбудову і використання потенціалу наявних працівників.

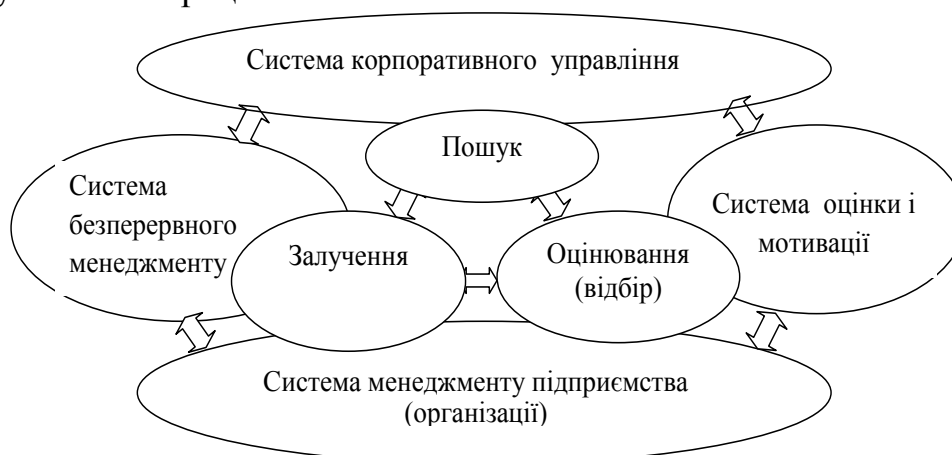


Рис. Система кадрового забезпечення корпоративного управління

Таким чином, система кадрового забезпечення корпоративного управління інтегрує в собі елементи корпоративне управління, що знаходиться на вищому рівні в системі управління підприємством (корпорацією), систему оцінки та мотивації персоналу, систему менеджменту підприємства, а також систему безперервного менеджменту та розвитку, як самостійний напрямок в роботі компанії, що передбачає постійні зміни і удосконалення з метою забезпечення ефективності діяльності та адекватності змінам зовнішнього середовища.

[1] Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.

[2] Shaulska L., Kovalenko S., Allayarov Sh., Sydorenko O., Sukhanova A. Strategic enterprise competitiveness management under global challenges. Academy of Strategic Management Journal. 2021. Vol. 20. Issue 4. P. 1–7.

**УДК 658:27:656**

### **ТЕОРЕТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКА КАПІТАЛОМІСТКОСТІ ПРОДУКЦІЇ В ЗАЛІЗНИЧНІЙ ГАЛУЗІ**

### **THEORETICAL JUSTIFICATION OF THE DETERMINATION OF THE CAPITAL INTENSITY INDICATOR OF PRODUCTS IN THE RAILWAY INDUSTRY**

*д.держ.упр. Ю.О. Крихтіна, канд.екон.наук К.А. Карачарова  
Український державний університет залізничного транспорту (м.Харків)*

*Yu. Krykhtina, D. Sc. (Admin.), K. Karacharova, PhD (Econ.)  
Ukrainian State University of Railway Transport (Kharkiv)*

Для інвестиційного забезпечення підприємств залізничної галузі, впровадження сучасних технологічних рішень, систем машин та обладнання, слід вирішити проблему обґрунтованого визначення розміру потрібного основного капіталу. Тому важливого значення набуває використання в практиці техніко-економічних розрахунків вартісного показника питомої капіталомісткості, який характеризує співвідношення вартості основного капіталу та обсягу конкретного виду виробленої продукції.

Автором раніш в [1] було доведено, що показник питомої капіталомісткості (фондомісткості) продукції в достатній мірі відповідає вимогам, що пред'являються до показників формування основного