

внутрішньому, так і зовнішньому ринках транспортних перевезень.

Необхідність застосування стратегічного підходу в управлінні фінансовим потенціалом залізничного транспорту обумовлюється тим, що підприємства повинні зважено підходити до процесу формування та використання фінансових ресурсів з обов'язковим дотриманням цільового призначення, аналізом можливості отримання додаткового ефекту (приросту) за цільовим призначенням, вибором найнеобхідніших інвестиційних проектів для ефективного функціонування підприємств, контролем за їх реалізацією та коригуванням за джерелами, строками та цілями фінансування за необхідності. Тільки за таких умов можна досягти нарощування фінансового потенціалу підприємств не тільки з позиції сьогодення, але й у майбутньому [3].

Для підприємств залізничного транспорту України найвужчим місцем у виконанні напрямків та досягненні цілей затвердженого стратегічного плану є їх матеріально-технічна база. Її оновлення на сьогодні потребує значних фінансових ресурсів, і перш за все, власних ресурсів залізниць. У той же час досягнення хоча б прийняттого стану основних фондів дозволить зменшити ризики невиконання стратегічного плану, у тому числі в частині залучення додаткових внутрішніх та міжнародних вантажопотоків, що у свою чергу сприятиме додатковому надходженню фінансових ресурсів та нарощуванню фінансового потенціалу галузі.

Приведення матеріально-технічної бази до рівня, необхідного для забезпечення виконання цілей стратегічного плану розвитку галузі, є першочерговим за пріоритетністю напрямком стратегічного управління фінансовим потенціалом підприємств залізничного транспорту. Наступним напрямком повинно стати зростання нематеріальних активів (розвиток НДДКР, підвищення кваліфікації персоналу тощо) при підтримці матеріально-технічної бази на належному рівні (своєчасна заміна, модернізація, реконструкція основних фондів відповідно до сучасних вимог ринку). І, нарешті, третім напрямком нарощування фінансового потенціалу галузі може стати фінансове інвестування за умови підтримки матеріальних і нематеріальних активів у належному стані відповідно до вимог ринку, а також наявності достатнього обсягу фінансових ресурсів.

Таким чином, основне завдання стратегічного управління фінансовим потенціалом підприємств залізничного транспорту повинно полягати у виборі таких проектів оновлення матеріально-технічної бази, формування нематеріальних активів, фінансового інвестування, які дозволили б здійснювати цей процес з максимальним ефектом при потенційному обмеженні фінансових ресурсів для забезпечення конкурентоспроможності та виживання. Це дозволить ефективно використовувати наявні фінансові ресурси та нарощувати фінансовий потенціал підприємств залізничного транспорту у майбутньому завдяки використанню переважно режиму самофінансування. Головною умовою при цьому є жорстке дотримання цільового призначення використання фінансових ресурсів у рамках виконання прийнятого інвестиційного портфелю.

Список використаних джерел

- 1 Стратегічний план розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mtu.gov.ua/documents/443.html>
- 2 Дикань, В.Л. Стратегічне управління: навч. посіб. / В.Л. Дикань, В.О. Зубенко, О.В. Маковоз, І.В. Токмакова, О.В. Шраменко – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 272 с.
- 3 Маслова, В.О. Інвестиційний аспект стратегічного управління фінансовим потенціалом підприємства [Текст] / В.О. Маслова, Я.Ю. Акулова. // Вісник економіки транспорту і промисловості: 36. наук. праць. – Харків: УкрДУЗТ. – 2016. - № 55. – С.103-109.

УДК 657.92:624.04.69

ТРАНСПАРЕНТНІСТЬ ЕКОНОМІЧНОЇ ПРИРОДИ ДОГОВІРНИХ ЦІН НА ПРОЕКТНІ РОБОТИ

Машошина Т.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

Всі види ресурсів, відомі людству й використані для виробництва блага (товару, продукції, послуг), обмежені, а економіка – це ведення господарської діяльності в умовах обмежених ресурсів. Отже, виконання проектних робіт обмежено різними видами ресурсів:

економічних, трудових, фінансових.

Проекти визначають економічний і технічний рівень майбутніх підприємств і споруд, а разом з тим перспективи розвитку продуктивних сил країни. Вони є однією з найважливіших умов забезпечення збалансованості планів економічного і соціального розвитку, економії матеріально-технічних, трудових і фінансових ресурсів.

Проектні організації в умовах кризи намагаються вижити всіма способами. Отже, при укладанні договорів і складанні кошторисів спеціалісти намагаються встановити оптимальну ціну для замовника, тим самим зменшуючи прибутковість, а саме вибираючи ті чи інші рішення при виконанні проектних робіт.

Перед проектною організацією виникає необхідність забезпечення всебічної економії матеріальних і трудових ресурсів на основі поліпшення організації праці і виробництва, вдосконалення його технології, підвищення кваліфікації проектувальників, застосування нових комп'ютерних технологій на проектній стадії та перегляду кваліфікаційного рівня робітників, зайнятих розробкою проектно-кошторисної документації.

Вік робітників-прекрантів є однією із головних причин зростання, або зниження ефективності роботи проектних організацій. З одного боку, накопичений професійний досвід позбавляє в значній мірі виконавців від виконання дрібних, другорядних операцій і дій. З іншого боку, цей же досвід створює певний бар'єр для впровадження будь-яких нововведень в порівнянні з людьми молодшого віку з незначним досвідом роботи. Отже, це позначається на мобільності і швидкості виконання проектних завдань.

Назріла нагальна необхідність встановлення персональної відповідальності за прийняті проектні рішення, що можливі за умови сертифікації відповідальних виконавців проектних робіт.

З точки зору економіки будівельної

галузі, перехід на застосування нових кошторисних нормативів визначається значенням, яке має їх використання для посилення стимулюючої ролі цін у впровадженні інновацій, економії всіх видів ресурсів на основі індустріалізації будівельного виробництва, що закладається вже на проектній стадії, перенесення багатьох робочих операцій і процесів з будівельних майданчиків у виробничі цехи і на підприємства, зменшення ручної праці, істотного зниження втрат і відходів виробництва.

Ціни на проектні роботи проектними організаціями визначалися за збірниками цін, що розроблені виходячи з нормативів витрат у розрахунку за основними показниками проектуваних об'єктів: потужність, протяжність, площа і т.п. Цей метод ціноутворення гарантував проектним організаціям доходи незалежно від ефективності прийнятих проектних рішень. Основним джерелом збільшення доходів було не підвищення якості проектів, а зростання їх обсягу.

При переході до ринкових відношень та їх трансформації проектним організаціям для обґрунтування договірних цін також рекомендовано використовувати збірники.

Проте головним є те, що результати перерахунку кошторисів на проектні роботи з використанням індексів у ряді істотних моментів непорівнянні за економічним змістом.

Так, індекс визначення кошторисної вартості проектних робіт та показника цієї вартості в розрахунку на одну людину-добу станом на 01.04.1997 р. складав 0,9, на 01.04.1999 р. – 1,1, 01.07.2000 р. – 1,8, а з 2016 р. складає 7,77. Ці індекси встановлювалися наказами Держбуду України, а зараз Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, які та наведено у табл.1.

Перехід до формування вартості проектних робіт в залежності від ефективності прийнятих рішень є запорукою революційного переходу у будівництві.

Таблиця 1

Індекси визначення кошторисної вартості проектних робіт та усереднених показників кошторисної вартості в розрахунку на 1 людину-день

Роки	Індекс визначення кошторисної вартості проектних робіт	Усереднені показники кошторисної вартості в розрахунку на 1 людину-день, грн
1	2	3
01.04.1997	0,9	35
01.04.1999	1,1	40
02.11.2000	1,31	54

Продовження табл.1

1	2	3
01.01.2001	1,31	54
01.07.2002	1,8	82
01.01.2005	2,8	128
01.07.2007	4,84	221
01.08.2007	5,59	255
01.04.2008	6,87	314
01.07.2008	7,77	355
01.01.2016	11,27	515
01.09.2016	11,23	513

Економічну природу договірних цін на проектні роботи, як категорію економіки будівництва можна правильно зрозуміти лише за умови, якщо розглядати їх не ізольовано, а в органічному зв'язку, з одного боку, з системою діючих кошторисних норм і цін, порядком визначення вартості будівництва, правил складання проектно-кошторисної документації. З іншого – з необхідністю забезпечення достовірності кошторисної вартості на проектній стадії будівництва в інвестиційному процесі, підвищенні ролі і відповідальності підрядчика та інших учасників будівельного процесу в ресурсозбереженні та ефективності запроваджених рішень.

УДК 331.108

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ НАПРЯМІВ
ПОЛІПШЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ
СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

Моцна І.В., ст. викладач (УкрДУЗТ)

Важливим напрямком прогнозування і планування соціального розвитку персоналу на різних рівнях управління є удосконалення його соціальної структури і професійно-кваліфікаційного складу робітників.

Основними напрямками соціального розвитку персоналу в організації є подолання значних відмінностей між розумовою та фізичною працею, поступове витіснення і ліквідація важкої фізичної і некваліфікаційної праці. Тому, заходи цього плану соціального

розвитку трудового колектива розробляються в тісному взаємозв'язку з розділами бізнес-плану по введенню іновачій технічного розвитку і організації виробництва, праці і персоналу.

В сучасних умовах господарювання найбільш цінним ресурсом, яким володіє підприємство, виступає його персонал. Саме персонал є найважливішою ланкою виробничого процесу на підприємстві, адже якими б не були сучасні технології, обладнання та іновачійні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними без належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів та їх високоєфективної роботи. Саме тому розвиток персоналу в сучасних умовах виступає рушійною силою ефективної діяльності будь-якого виробничого підприємства. Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема: П.Ч. Бісвас, В.А. Євтушевський, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, В.А. Савченко та ін. Однак, внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми, в сучасних умовах існують питання, які досліджені та розроблені не повністю. Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективного виробництва. В періоди кризового стану економіки розвиток персоналу відходив на другий план, йому надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Саме тому освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати необхідний професійний розвиток. Отже, за сучасних складних економічних умов, в яких опинилось більшість українських підприємств, проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. Система