

- створити систему мотивації менеджменту до досягнення цілей стратегії;
- здійснити відповідні зміни в організаційній структурі;
- забезпечити менеджмент компанії відповідними ресурсами у відповідності до затвердженої стратегії [3].

Список літератури

1. Оцінка конкурентоспроможності підприємств за допомогою методики теорії ефективної конкуренції / Т. Ганжа, С. Кафлевська // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія «Економічні науки». – 2018. – № 4. – С. 80–85.
2. Трещов М. Економічна сутність поняття «конкурентоспроможність підприємства» та специфіка її формування в аграрних підприємствах / М. Трещов // Вісник Дніпропетровського державного аграрного університету. – 2017. – № 2. – С. 45–50.
3. Юдін М. Порівняльна характеристика методів оцінки конкурентоспроможності продукції / М. Юдін // Економіст. – 2016 – № 6. – С. 40–45.

УДК 338.512

Дмитренко А. І.
к.е.н., доцент кафедри
бізнес-економіки та підприємництва,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. В. Гетьмана»,
Роздабара К. С.
магістрант кафедри бізнес-економіки
та підприємництва,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет ім. В. Гетьмана»

**ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ВИТРАТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Значною глобальною подією, що спричинила суттєвий негативний економічний ефект у вигляді скорочення ділової активності стала пандемія COVID-19, яка в умовах вітчизняних реалій, найважливішими з яких виступають незавершеність процесів реформування соціально-економічної та правової сфери, високий рівень корупції, продовження гібридної російської агресії, зростання інтенсивності конкуренції, швидка зміна економічної кон'юнктури на цільових ринках, поставила вітчизняні підприємства перед нагальною проблемою оптимізації напрямків та величини витрат функціонування. Саме питання зниження відносної витратності функціонування за одночасного підвищення рівня якості готового продукту є, на разі, пріоритетом кожного суб'єкта господарювання в Україні.

Вчені і практики вбачають одним з ефективних способів розв'язання вказаної проблеми побудову адекватної специфіці діяльності системи управління витратами на кожному підприємстві. На думку Радіоновой Н.Й. [3, с. 103] управління витратами виступає невіддільним елементом загального процесу управління підприємством і містить такі усталені її компоненти, як: планування, прогнозування, регулювання, облік, контроль та аналіз. Система управління витратами має бути органічною складовою системи менеджменту підприємства і забезпечувати не лише облік витрат з метою ведення обов'язкового бухгалтерського обліку та складання нормативної фінансової та статистичної звітності. Ключовим завданням систем управління витрат на кожному підприємстві, на нашу думку, має стати постановка і забезпечення дотримання оптимальних параметрів витратності функціонування компанії у цілому

та окремих її підрозділів, які б сприяли максимізації фінансових результатів або досягнення інших загальнокорпоративних цілей.

Серед конкретних завдань, які повинна вирішувати система управління витратами слід назвати:

1. Класифікація витрат.
2. Ідентифікація параметрів витрат (обсяги, спосіб здійснення, відповідальна особа, призначення та результат здійснення);
3. Належний облік витрат за національними та міжнародними стандартами.
4. Розробка норм, лімітів та бюджетів витрат для конкретних управлінських функцій, підрозділів, виконавців та продуктів, а також контроль за їх дотриманням.
5. Аналіз витратності функціонування.
6. Розробка і реалізація шляхів, протоколів та конкретних заходів оптимізації витрат з огляду на визначені цілі діяльності підприємства.

Менеджмент витрат передбачає постійний аналіз й удосконалення управління усіма бізнес-процесами компанії. Високої ефективності функціонування системи управління витратами буде досягнуто у випадку своєчасного виявлення та оперативного усунення надмірних та непродуктивних видатків які не забезпечують належний приріст таких ключових показників, як обсяги чистої виручки та інших доходів, прибутку, параметрів фінансово-майнового стану, рівня інвестиційної привабливості та кредитоспроможності, ринкової влади, конкурентоспроможності та вартості підприємства.

Методи управління витратами тісно пов'язані зі способом обліку та аналізу витрат. Ключовими методами управління витратами, ефективність яких доведена практикою перш за все підприємств високорозвинених економік, на думку Латишевої О.В. та Підгори Є.О. [1, 116-117], а також Литовченко О.Ю. [2, 306-307] виступають:

1. стандарт-костинг (standard costing);
2. директ-костинг (direct costing);
3. таргет-костинг (target costing);
4. кайдзен-костинг (kaizen costing);
5. абсорбшн-костинг (absorbtion costing);
6. CVP-аналіз (Cost-Volume-Profit);
7. ABC-костинг (Activity Based Costing);
8. бенчмаркінг витрат (Benchmarking);
9. LCC-костинг (Life Cycle Costing);
10. кост-кіллінг (Cost-killing);
11. функціонально-вартісний аналіз;

Система менеджменту сучасного підприємства повинна передбачати функціонування у своєму складі чітко відлагодженої системи управління витратами, робота якої дозволяє полегшити, раціоналізувати та підвищити ефективність процесів прийняття й реалізації управлінських рішень. Найважливішими факторами конструювання такої системи виступають особливості та масштаби діяльності цільового підприємства, його структура управління, прийнята облікова політика, освітньо-кваліфікаційний рівень персоналу та його оснащеність прогресивними методами й інструментами обліку, аналізу, прогнозування і планування витрат.

Список літератури

1. Латишева О. В., Підгора Є. О. Витрати підприємства: суть, сучасні підходи до їх оцінки та управління // Вісник економічної науки України. 2018. №2. С. 113-120. URL: <http://www.venu-journal.org/download/2018/2/21-Latysheva.pdf>
2. Литовченко О.Ю. Управління витратами на підприємстві: теоретичний аспект// Інфраструктура ринку. 2019. Вип. 31. С. 301-309. URL: www.market-infr.od.ua/journals/2019/31_2019_ukr/47.pdf

3. Радіонова Н. Й. Організаційні аспекти формування механізму управління витратами на виробничому підприємстві // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2018. № 1 (86). С. 101-106. URL: https://er.knuctd.edu.ua/bitstream/123456789/9520/1/20180710_302.pdf

4. Семчук І.В., Мазур В.Г. Шляхи підвищення ефективності управління витратами на підприємстві // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 22. С. 544-548. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/104.pdf>

5. Фостолович В. А., Сімаков О. О. Місце управління витратами в сучасній системі управління підприємством // Економіка та держава. 2019. № 10. С. 36-45. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4414&i=5>

УДК 331.108.54

Жувак О. А.

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Науковий керівник:

Петряєв О. О.

доцент,

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ

Особливість ХХІ сторіччя, для фірм та компаній, полягає в тому що в час інформаційного потоку та комп'ютеризованості, висококваліфіковані працівники стають все більш необхідними. Саме через це роботодавці звертають увагу на це під час прийому на роботу та у подальшому робочому процесі (організуючи тренінги та різноманітні курси). Це необхідно для надання працівникам актуальних знань, навчання їх новим методикам та підтримки колективного духу. Ця тема була актуальна й раніше, але тепер, коли технології розвиваються швидко як ніколи, дане питання стає все важливішим.

Тему важливості навчання персоналу розглядали, як українські так й іноземні науковці, ось декілька з них: Могильний Н.К., Руденко М.В., А.О. Левченко, Морозов О.Ф., Савченко В.А., Маслов Е.В., Кібанов А.Я., Гриньова В.М., Виноградський М.Д., Крушельницька О.В.

Мета статті полягає в підкресленні необхідності постійного розвитку працівників, шляхом використання курсів підвищення кваліфікації та інших методів навчання.

Навчання персоналу на всіх етапах роботи на будь-якому підприємстві – є важливою складовою конкурентоспроможності цієї фірми. Якщо фірма недостатньо приділяє увагу важливості постійного навчання працівників, то вона ризикує втратити свою позицію на ринку, через погіршення показників виробництва, яке виникає через відсутність сучасних методів у роботі підприємства.

Через ріст попиту на висококваліфіковану робочу силу обидві сторони: роботодавці та працівники вживають різні заходи. Роботодавці організують внутрішньо фірмові, спільні з іншими фірмами заходи, які націлені на підвищення навиків та засвоєння нової інформації працівниками, такі як:

- курси підвищення кваліфікації;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку організації;
- навчання для засвоєння нових прийомів та заходів виконання трудових операцій.

У свою чергу робітники отримують професійну освіту з необхідної спеціальності та увесь час її підвищують на таких заходах. Тобто керівництво надає можливість робітнику отримати нові знання, а він її використовує.