

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ГОСПОДАРСЬКИМ СУБ'ЄКТОМ

Сєдих Р.Є.

*Науковий керівник: Перунова О.М., к.ю.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасний розвиток українського суспільства вимагає від держави, норм законодавства, самих підприємств з їх організацією, нових підходів в питанні розвитку висококваліфікованих кадрів на ринку праці, а також кваліфіковане, максимально вигідне та продуктивне залучення *універсального* персоналу. Серед аспектів підвищення продуктивності праці робітників на підприємстві, безперечно є питання управління організацією праці як підприємства так і самих робітників, використання певних стимулюючих факторів.

Не секрет, що праця відіграє у житті кожної людини, так і суспільства в цілому, важливу роль, дозволяє самовиражатися та самовдосконалюватися. Праця самовиражається в діяльності людини, в використанні нею розумової та фізичної здібності. Характер праці виражає ступінь розвинутості виробничих відносин, розкриває процес взаємодії людини і суспільства, визначає розміри і своєрідність витрат робочої сили, фактори зовнішнього середовища і особливості технологічного процесу.

На нашу думку, на ефективність праці впливають декілька факторів, а саме: життєві принципи, погляди людини (робітника) та соціальний статус; умови праці; розумне управління підприємством, де мотивація для робітника відіграє не останню роль в підвищенні ефективності виробництва та самовираження самої людини.

Певною метою доброякісного управління підприємством вважаємо, є збалансована система управління персоналом, яка включає в собі, які матеріальний інтерес, так і нематеріальний (здоровий авторитет) робітника.

Отже управління персоналом на підприємстві є найбільш важливою часткою в розвитку економічно розвинутого підприємства. Управління персоналом підприємства з використанням мотивів і певних стимулів, підходів до робітника є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Управлінські суб'єкти (посадові особи) повинні з великою відповідальністю віднести до розміру базової заробітної плати робітника, згідно його кваліфікації та виконання професійних здібностей, відповідальності працівника до виконуваної роботи. Безумовно, також необхідні стимулюючі пільги (матеріальні і нематеріальні).

Посадові особи, які здійснюють управління підприємством повинні відкрито заохочувати робітника до заохочення результату; надавати можливість робітникам брати участь у прийнятті рішень; надавати можливість професійного кар'єрного росту, встановити зручний розпорядок робочого дня, виголошення особистої подяки працівникам, внесення записів досягнень в

трудоу книгу, вручення дипломів та грамот.

Досить суттєве мотиваційне значення відіграють умови та режим праці. Умови праці – це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці [1, с. 104].

Вважаємо, що умови праці залежать від таких категорій на виробництві, як: виробничих, санітарно-гігієнічних, категорії безпеки, психофізіологічних, естетичних та соціальних категорій. Всі ці категорії умов праці повинні бути об'ємно налагоджені, та нести для робітника тільки позитивне відношення до виконуваної роботи, а тобто бути на прикінці виконання - продуктивною для самого підприємства, управління і організації.

Таким чином управлінські питання сучасного підприємства включають в собі цілу низку факторів, які впливають не тільки на продуктивність підприємства на сучасному ринку, а й залежать і впливають на стан самого робітника. Безперечно кваліфікованим відношення посадових осіб на підприємстві можливо вважати тільки те, яке базується на нормах закону (Трудовому кодексі України), та залучає до свого управління сучасні технології по організації роботи праці, заохочуючи та психологічно налаштовуючи позитивно працівника для виконання свої функціональних обов'язків.

Література:

1. Червінська Л.П. Економіка праці: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2019. 288 с.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Сичова Д.І.

*Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах в зв'язку з війною в Україні дуже порушена логістика підприємств, виникли нові задачі, які потрібно терміново вирішувати. Тому питання формування логістичної стратегії наразі дуже актуально, логісти всієї України формують нові стратегії щодо поставки тих, чи інших товарів. Постала задача налаштувати потік продукції між покупцями, компаніями та постачальниками. Наразі ринок дуже не стабільний, тому люди частіше роблять помилки у формуванні стратегії. В даний час конкурентність трохи знизилась, але з плином часу вона почне відновлюватись і повернеться до минулого показника, а можливо і вище.

В самому загальному розумінні логістична стратегія є способом реалізації у довгостроковій перспективі підприємства оптимізаційних і адаптивних властивостей логістики, що характеризує цілеспрямоване оптимальне управління його внутрішніми і зовнішніми відносинами та відповідними потоковими процесами у часових і просторових параметрах середовища.

Теоретико-методичним та практичним питанням формування логістичних