

провадження смартів у всіх галузях та сферах діяльності регіону; стимулювання створення власних специфічних та сегментарних смартів; налагодження контакту між об'єктами й суб'єктами регіону та оператором мобільних мереж, а також регіональними органами управління для збору і обробки великого масиву інформації; погодження баз даних та координацію усіх дій для комплексних підключень системних пристроїв інтернету речей, що охопить такі сфери життя регіону: безпека, транспорт, соціальні послуги, комунальне господарство, благоустрій тощо.

Смарт-технології у сучасному світі відіграють вирішальну роль в плані життєзабезпечення територій, тому розширення практики впровадження розумних технологій по всій території країни мало б стати одним з пріоритетних завдань стратегії стійкого розвитку.

Список використаних джерел:

1. Bywalec Cz. Konsumpcja w teorii i praktyce gospodarowania. – Warszawa: Wyd. PWN, 2007. – 130 s.
2. Schneider O. Information economy. – Hamburg, PDHi, 2010. - 150 s.

КОНТРОЛІНГ ЯК СУЧАСНИЙ МЕТОД УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

О.О. Ходирєва, *Національний технічний університет
«Харківський Політехнічний інститут»*, аспірант кафедри
менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародного
бізнесу

О.В. Маноїленко, *Національний технічний університет
«Харківський Політехнічний інститут»*, д.е.н., професор,
директор Навчально-наукового інституту економіки,
менеджменту та міжнародного бізнесу – науковий керівник

Ресурсний потенціал необхідно розглядати як економічну основу, реальну силу розвитку підприємства, що характеризується системою показників, які відображають не тільки наявні ресурси, а й їхні резерви, які можуть бути використані за певних умов. Ефективність управління ресурсним потенціалом підприємства досягається за умов раціонального його використання для

отримання повного кінцевого результату у вигляді виробництва продукції високої якості.

Управління діяльністю підприємств в сучасних умовах динамічно змінюючогося навколишнього середовища вимагає комплексного вирішення численних проблем, обумовлених як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. Відсутність повної інформації про поточний стан і перспективи розвитку бізнесу ускладнює процес застосування ефективних управлінських рішень. У сучасних умовах процес управління підприємством вимагає комплексного вирішення численних проблем з використанням нових підходів до управління. Ефективне управління ресурсним потенціалом підприємств повинно являти собою гнучку систему, що буде змінюватись, пристосовуватись до ринкових умов, при цьому виробляти якісну продукцію та забезпечувати загальний розвиток підприємства [1].

. Перевага контролінгу полягає у тому, що він забезпечує координуючу та інтегруючу діяльність усієї системи управління в цілому. Головна мета контролінгу полягає в орієнтації процесу управління підприємством на досягнення поставлених цілей. В останні роки концепція контролінгу знаходить все більше визнання як ефективний підхід до управління підприємствами в умовах динамічно змінюючогося зовнішнього середовища. Це в значній частині зумовлюється тим, що основою контролінга є інтеграція різноманітних функцій менеджменту (планування, контролю, аналізу та регулювання), на базі яких формується інформаційно-аналітична система, що дозволяє забезпечити більш швидку адаптацію підприємства до змінюючихся зовнішніх та внутрішніх умов

Контролінг забезпечує підприємству стабільне та довгострокове функціонування. Усі основні процеси проходять в середині системи контролінгу: узгодження, керування, координування та досягнення цілей. Контролінг сприяє раціональному руху інформаційних потоків на підприємстві.

Система управління багатьох українських промислових підприємств характеризується ототожненням управлінського обліку з бухгалтерським обліком і, як наслідок, відсутністю централізованої координації управлінської діяльності, загальної інформаційної системи управління підприємством, прийняття управлінських рішень на підставі даних минулих періодів за відсутністю оперативної інформації. В результаті такої діяльності

фінансове планування та економічний аналіз мають низький рівень якості.

Головна мета контролінгу – орієнтація управлінського процесу на досягнення всіх цілей, що стоять перед підприємством.[2]. Для цього контролінг забезпечує виконання наступних функцій:

- координація управлінської діяльності по досягання цілей підприємства;
- інформаційна та консультативна підтримка прийняття управлінських рішень;
- створення та забезпечення функціонування загальноінформаційної системи управління підприємством;
- забезпечення раціоналізації управлінського підходу.

Контролінг забезпечує методичну та інструментальну базу для підтримки основних функцій менеджменту: планування, контролю, обліку та аналізу, а також оцінки ситуації для прийняття управлінських рішень. [3]

При впровадженні системи контролінгу на підприємстві він виконує функцію основного постачальника інформації для управління підприємством та охоплює усі області діяльності підприємства (контролінг інвестицій, маркетинговий контролінг, контролінг фінансів, стратегічний контролінг та ін.). Контролінг, перебуваючи на перетині обліку, аналізу, інформаційного забезпечення, контролю і координації, орієнтує зусилля підприємства в напрямку досягнення встановлених цілей. Він пов'язує воедино всі функції управління, інтегрує і координує їх. У той же час контролінг не підміняє собою управління підприємством, а лише переводить його на якісно новий рівень, будучи своєрідним механізмом саморегулювання на підприємстві. Таким чином застосування системи контролінгу на підприємстві забезпечує ефективне функціонування системи управління ресурсами підприємства.

Список використаних джерел

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352
2. Ананькіна Е.А., Данилочкіна С.В., Данилочкіна Н.Г. Контроллинг как инструмент управления предприятием. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2006, – 279 с.
3. Контроллинг : учебник / А.М. Карминский, С.Г. Фалько, А.А.

Жевага, Н.Ю. Иванова ; под ред. А.М. Карминского, С.Г. Фалько. – 3-е изд., дораб. – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. – 336 с.

ADDITIONAL QUALIFICATION COMPETENCES AS THE BASIS FOR THE ESTABLISHMENT OF AN EFFECTIVE HUMAN RESOURCES REMUNERATION SYSTEM

N. Khomenko, *National Aerospace University«Kharkiv Aviation Institute», a fourth-year student, specialty "Accounting and Audit"*

H. Stoliarchuk, *National Aerospace University«Kharkiv Aviation Institute», associate professor of finance, Phd in economic science – Scientific supervisor*

Wages are the main source of employee income and the most influential motivational component of labor potential. Therefore, the organization of an effective system of remuneration is one of the most important and complex steps that requires the availability and application of accurate and operational information arrays, which should include components such as staff turnover, loss of working time, category and qualifications of workers, production costs, etc. [4, p.93]. The process of organization of labor remuneration should be aimed at motivating growth in productivity, using the fixed amount of working time. Each business must clearly divide its functional responsibilities between divisions. Improving the organization of accounting for wage transactions at the enterprise should also proceed from the optimization of tariff regulation of wages, such as: improving the application of the tariff system by establishing the ratio of the tariff rate to the level of skills of employees; introducing a flexible form and system of remuneration, including contractual and non-tariff; developing internal tariff conditions for the calculation of wages as a factor for growth before motivation and stimulation at enterprises; improving the motivational mechanism of salary regulation; justification the choice of an effective form and system of remuneration and consolidate it in the provisions on accounting policies; regulation the procedure for calculating wages in accordance with the rules of a collective agreement [2, p. 45].

Management of enterprises requires the development of additional motivation of staff to achieve their goals. That is why it is proposed to