

Література:

1. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економічні науки». 2016. Вип. 17. Частина 3. С. 58 – 60.
2. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Науково-теоретичні засади впровадження кадрової логістики в сфері соціальної роботи. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18078/1/>.
3. Гармаш С. В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2014. № 65 (1107). С. 165 – 170.
4. Криворучко О. М. Логістичний підхід до управління персоналом підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2020. Вип. 35. С. 5 – 17.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

*Матусова О.М., к.е.н., доцент
Київський національний торговельно-економічний університет*

В сучасних умовах розвитку економіки України, впливу низки глобальних процесів та глобальних загроз (наприклад, нестабільність світової валютної системи, флуктуації ціни на ринку нафти, глобальні катастрофи, світові фінансові кризи, пандемія COVID-19) перед власниками бізнесу постає нагальне питання як забезпечити розвиток підприємства в умовах турбулентності, які чинники можуть сприяти втриманню підприємства на плаву, які напрями діяльності є найбільш конкурентоспроможними та як вчасно виявити власні переваги.

Такі аспекти важливі в повсякденній діяльності будь-якого підприємства і власники бізнесу у вирішенні цих питань, зазвичай, або покладаються на консультації фахівців-співробітників, які обізнані з особливостями роботи підприємства, або звертаються до фахових фінансових аналітиків та представників аудиторського бізнесу. Проте в умовах постійних флуктуацій власники і керівники підприємств потребують сучасних засобів забезпечення виважених стратегічних рішень, які б дозволяли збалансувати витрати із фаховістю отримання консультаційних послуг.

Визначені чинники зумовлюють необхідність формування нової системи фінансової аналітики на підприємстві, в основі якої заходиться традиційне оцінювання фінансового стану підприємства. Аналіз фінансового стану підприємства в цьому контексті виступає потужним інструментом, що може допомогти вирішити окреслені проблеми, оскільки:

- базується на актуальних даних про діяльність підприємства;
- відображає взаємозв'язок всіх основних видів діяльності (операційна, інвестиційна, фінансова);
- дозволяє порівнювати певні результативні показники із

середньогалузевими і найближчими конкурентами;

- має визначені нормативи, що допомагають швидко ідентифікувати відхилення і реагувати на них;
- сприяє діагностиці загроз, ідентифікації впливу ризиків (невизначеності) на діяльність підприємства;
- надає змогу прослідкувати наскрізну залежність між змінами певних первинних показників і змінами результативних;
- не дивлячись на його певну усталеність і, в деякій мірі, навіть вже академічність, надає широке поле для побудови специфічних аналітичних моделей, що враховують особливості кожного конкретного підприємства.

Система аналізу фінансового стану підприємства не може ефективно функціонувати відокремлено від інших систем управління на підприємстві. Вона потребує залучення персоналу підприємства з різних економіко-аналітичних підрозділів. Відповідно до сучасних тенденцій в розвитку компаній із високою вартістю (головним чином, транснаціональних корпорацій), чіткий розподіл функцій між департаментами робить підприємство менш конкурентоспроможним ніж делегування певних функцій і відповідальності декільком аналітичним департаментам з різною економічною спеціалізацією, залученим до оцінювання фінансового стану підприємства.

Кожен менеджер з певною кваліфікацією за рахунок кращого розуміння специфіки процесів свого аналітичного відділу і можливих змін в них може надати більш доцільну фахову консультацію щодо обґрунтування результативних показників аналізу фінансового стану підприємства. Він може допомогти фінансово-аналітичному департаменту сформулювати більш широкий погляд на ситуацію фінансового стану.

Щодо процедури аналізу фінансового стану підприємства можна виділити два підходи до формування інформаційної бази аналізу: традиційний (класичний) і комплексний. Традиційний підхід передбачає використання офіційної бухгалтерсько-фінансової звітності підприємства, що наразі відповідає міжнародним стандартам обліку та звітності. Кожна з форм фінансової звітності надає змогу отримати загальне уявлення про фінансовий стан підприємства [1]. Комплексний підхід до формування інформаційної бази з аналізу фінансового стану підприємства відображає сучасний погляд на надання інформації про всю сукупність даних, що характеризують фінансовий стан підприємства враховуючи умови невизначеності, ризику та можливої кризової ситуації. Він, крім фінансової звітності, враховує офіційну статистичну інформацію про макроекономічну ситуацію, показники розвитку галузі, фінансову звітність конкурентів, звіти консалтингових компаній (в т.ч. і прогностичні), а також ретроспективну базу аналітичних звітів про фінансовий стан самого підприємства.

В залежності від мети здійснення аналіз фінансового стану підприємства можна поділити на:

- інформаційний полягає в структуруванні, акумуляції та систематизації показників фінансового стану на підставі офіційної фінансової звітності;

- поточний – постійне обстеження фінансового стану в динаміці;
- кризовий полягає в оцінці можливості виникнення кризової ситуації і дозволяє визначити її особливості, фактори розвитку, сферу впливу та можливі шляхи подолання.

Напрямки аналізу фінансового стану підприємства можуть використовуватися як окремо, так і в сукупності, в різних комбінаціях і навіть з можливістю виведення унікальних (розрахованих лише на специфіку підприємства) інтегральних показників.

Література:

1. Про затвердження Національного положення бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» Міністерство фінансів України Наказ 07.02.2013 №73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення: 22.10.2020).

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ ТА МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ

*Можайкіна Н.В., к.е.н., доцент
Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

Глобалізаційні процеси, зростаюча міжнародна конкуренція на світових ринках обумовлюють необхідність високої ефективності національних підприємств та української економіки в цілому. Відбувається формування нового технологічного укладу, що неминуче веде до зміни соціально-трудових відносин та необхідності акцентувати увагу на процесі формування трудової мотивації. Вирішення завдань посилення трудової мотивації пов'язано з проблемою створення дієвого мотиваційного механізму, під яким розуміється система економічних, соціально-психологічних, адміністративних і правових методів впливу на спонукальні мотиви трудової поведінки працівника, групи людей, колективів з метою розвитку внутрішньої потреби у працівників в більш ефективній трудовій віддачі.

Досвід мотивації до праці провідних корпорацій США та інших високорозвинених країн свідчить, що об'єктивною необхідністю, стосовно до сучасного етапу розвитку, є використання в корпоративному менеджменті концепції комплексної (системної) мотивації, що дозволяє забезпечити цілеспрямоване посилення спонукальних мотивів до високопродуктивної діяльності, більш повне залучення працівників в процес підвищення ефективності виробництва і поступове нарощування конкурентних переваг підприємства.

З огляду на це формування комплексної мотивації персоналу рекомендують здійснювати за двома напрямками: розвиток соціально-економічних процесів, що відбивають систему багатоаспектної оцінки якостей і