

інвестиційного або інноваційного проекту (програми). Фінансова рентабельність визначається на базі реального прибутку, включеного у фінансову (бухгалтерську) звітність підприємства [5].

Матрична модель допомагає не тільки адекватно відобразити стан явища, що розглядається в цілому, з усіх його сторін, але й підійти до виявлення невикористаних внутрішніх резервів для підвищення ефективності діяльності підприємства [2].

Матричне моделювання виконує одночасно деякі узагальнюючі та аналітичні функції. Матриця як цілісне утворення дає системну узагальнену характеристику рівня ефективності в цілому. Будучи предметом спеціального факторного аналізу, матрична модель дає можливість оперативно отримати точні та об'єктивні результати про вплив різних факторів, в тому числі й структурних здвигов на всі компоненти поля ефективності.

Література.

1. Теренев Н. Н. Управление финансами / Н.Н. Теренев. - М.: Финансы и статистика, 2009.
2. Ачкасова Л. Н. Розробка методики експрес-аналізу фінансового стану АТП // В сб. наук. пр. «Економіка транспортного комплексу» / Л.Н. Ачкасова, Т.М. Шум. – Харків: ХДАДТУ. – 2001. – вип. 4 с. 108 – 111.
3. Брігхем Є. Ф. Основи фінансового менеджменту: Підручник: пер. з англ. / Є. Ф. Брігхем. - К.: Молодь, 2007.- 1000 с.
4. Ковалев В. В. Финансовый анализ- / В. В. Ковалев. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 253 с.
5. Хелферт З. И. Техника финансового анализа: пер. с англ. / З. И. Хелферт. - М.: Аудит, ЮНИТИ, 2006. - 663 с.

ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ВІД УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Соколова М. С., здобувач наукового ступеня доктора філософії
Наукові керівники: Жихарєва В.В., д. е. н., професор;
Власенко О.С., к. е. н., доцент
Одеський національний морський університет*

Використання терміну управління людськими ресурсами стосовно діяльності підприємств починається в Україні лише з кінця

90-х років ХХ ст., в той час як в США, початок використання терміну «Human Resource Management» датується 70-ми роками [1; 2; 3]. Цей термін виник в США, як протипага традиційним підходам в роботі з персоналом. Його введення пов'язувалося зі зміною орієнтирів кадрової політики підприємств і пояснюється прагненням керівництва перейти до найбільш повного і раціонального використання людських ресурсів в нових умовах роботи їх зовнішнього та внутрішнього середовища.

Для зовнішнього середовища були характерні підвищення його динамічності та турбулентності; зростаюча конкуренція; зростання вартості людських ресурсів; ускладнення їх придбання і зміни в трудовому законодавстві [1, с. 170-171], для внутрішнього середовища – формування гнучких децентралізованих структур управління; перерозподіл влади по горизонталі; підвищення вимог до активності, відповідальності і кваліфікації персоналу; все більша переорієнтація керівництва на стосунки соціального партнерства та ін. [1, с. 170-171].

На підставі проведеного аналізу з'ясувалося, що термін «управління людськими ресурсами» хоча і широко використовується, але до сих пір трактується дуже неоднозначно і чітко не визначений, також для значного числа авторів такі терміни, як «управління людськими ресурсами», «управління персоналом», взагалі є синонімами [2; 3; 4], для інших не одне й те ж. Але введення терміну «управління людськими ресурсами» не означає для них появи принципово нового напрямку управлінської діяльності в сфері роботи з персоналом, а скоріше певну (вищу) стадію розвитку «управління персоналом», пов'язану зі зміною принципів роботи з персоналом [1, с. 166-167].

Нами були виділені характерні відмінні риси управління людськими ресурсами від управління персоналом, які представлені на рисунку 1.

Роблячи висновок, можна сказати, що під *управлінням людськими ресурсами* розуміється такий напрямок управлінської діяльності, в якому людські ресурси (або персонал) підприємства розглядається як один з найважливіших ресурсів його успішного функціонування і розвитку, фактор його ефективності та зростання, засіб досягнення стратегічних цілей даного підприємства [1-3]. При цьому люди розглядаються як надбання господарюючого суб'єкту; важливий ресурс, який використовується в конкурентній боротьбі, який треба певним чином розміщувати, мотивувати, розвивати, в який треба інвестувати та ін.



Рисунок 1 – Основні відмінності управління людськими ресурсами від управління персоналом

Отже, в таких умовах необхідна нова кадрова політика, орієнтована на задоволення потреб та інтересів працівників, пов'язування особистих і організаційних цілей.

Література.

1. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Амстронг. - СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
3. Карташова С. Л. Управление человеческими ресурсами / С.Л. Карташова. - М: Инфра-М, 2017. – 235 с.
4. Рудько, В. А. Управління персоналом : навч. посіб. для студентів вузів / В. А. Рудько, С. О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. – Київ : Кондор, 2013. – 309 с.

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА

Строкач Ю. О., студент

*Науковий керівник: Ачкасова Л. М., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах господарювання особлива увага приділяється обліку фінансових результатів, які є одними з найважливіших складових діяльності підприємств. Також зростає роль контролю в системі управління суб'єктом господарювання, що спрямований на досягнення достовірності, зрозумілості та законності відображення у фінансовій звітності фінансових результатів. Це пояснює необхідність отримання достовірної інформації про дійсний стан операційної, фінансової та інвестиційної діяльності користувачами інформації про діяльність підприємства.

Аналіз статистичних даних дає підстави стверджувати, що доходи і витрати, які формують фінансовий результат підприємства є специфічним об'єктом бухгалтерського обліку та контролю, а також в сучасних умовах розвитку ринкового господарства потребують особливої уваги як з боку держави, так і на рівні підприємства. Адже від того, чи правильно здійснюється визначення фінансового результату, залежить наповнення доходної частини державного бюджету країни та розвиток суб'єкта господарювання [1].