

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. Рудьєв, В. А. Управління персоналом : навч. посіб. для студентів вузів / В. А. Рудьєв, 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].

В умовах ринкової економіки діяльність суб'єктів господарювання спрямована на отримання максимально можливої економічної вигоди, що знаходить свій прояв у фінансових результатах. Останній відображає всі сторони діяльності підприємства – рівень його технологій та організації виробництва, ефективність системи управління, контроль за рівнем витрат тощо. Фінансовий результат господарювання підприємства, що виступає у формі прибутку або збитку, відображає ефективність його операційної, фінансової, інвестиційної діяльності та служить основним критерієм стратегії суб'єкта господарювання. Фінансові результати, за позитивного їх значення є джерелом платежів до бюджету, а також розширеного відтворення виробництва. В рамках управління фінансами підприємств забезпечення позитивного фінансового результату (прибутку) складає одну з ключових позицій. Тому він завжди був і залишиться об'єктом постійних досліджень.

На основі аналізу джерел [2, 3, 4] було встановлено три підходи до визначення поняття «фінансові результати»: 1) як підсумки (результат) діяльності підприємства, 2) як прибуток (збиток) підприємства, 3) як приріст (зменшення) капіталу. Отже, існуючі в економічній літературі підходи до класифікації фінансових результатів містять багато спірних моментів, а тому є недосконалими.

В ринкових умовах фундаментом виживання та основою стабільного фінансового стану підприємства є його фінансовий результат. Метою будь-якої господарської діяльності є отримання прибутку. Прибуток є однією із найважливіших фінансових і економічних категорій, основним узагальнюючим показником фінансових результатів діяльності підприємств.

Можливі напрямки реалізації внутрішніх і зовнішніх чинників покращення фінансових результатів діяльності підприємств та організацій неоднакові за мірою впливу, ступенем використання та контролю. Тому важливим є детальне знання масштабів дії, форм контролю та використання найбільш важливих внутрішніх і зовнішніх чинників ефективності на різних рівнях управління діяльністю трудових колективів. Суб'єкти господарювання повинні постійно контролювати процес використання внутрішніх чинників через розробку та послідовну реалізацію власної програми покращення фінансових результатів, а також враховувати вплив на неї зовнішніх чинників. У зв'язку з цим виникає необхідність конкретизації напрямків дії та використання головних внутрішніх і зовнішніх чинників підвищення фінансових результатів підприємств.

1. Технологія. Сучасні форми автоматизації і інформаційні технології, роблять істотний вплив на рівень і динаміку фінансових результатів виробництва продукції (надання послуг). Вони виробляють суттєві зміни в технічному рівні і продуктивності технологічного устаткування, методах і формах організації трудових процесів, підготовці і кваліфікації кадрів тощо.

2. Обладнанню належить провідне місце в програмі покращення фінансових результатів. Продуктивність діючого устаткування залежить не тільки від його технічного рівня, а й від належної організації ремонтно-технічного обслуговування, оптимальних строків експлуатації, мінливості роботи, завантаження в часі тощо.

3. Матеріали та енергія позитивно впливають на фінансові результати, якщо розв'язуються проблеми ресурсозбереження, зниження матеріаломісткості та енергоємності продукції (послуг), раціоналізується управління запасами матеріальних ресурсів і джерелами постачання.

4. Вироби. Самі продукти праці, їхня якість і зовнішній вигляд (дизайн) також є важливими факторами фінансових результатів. Рівень останньої може корелювати з корисною вартістю, тобто ціною, яку покупець готовий заплатити за виріб відповідної якості.

5. Працівники. Ділові якості працівників, підвищення продуктивності їхньої праці багато в чому зумовлюються чинним мотиваційним механізмом на підприємстві.

6. Організація і системи. Єдність трудового колективу, раціональне делегування відповідальності, належні норми керування характеризують добру організацію діяльності підприємства, що забезпечує необхідну спеціалізацію та координацію управлінських процесів, а значить і, вищий рівень фінансових результатів.

7. Методи праці. Постійне вдосконалення методів праці передбачають систематичний аналіз стану робочих місць та їх атестацію, підвищення кваліфікації кадрів, узагальнення і використання нагромадженого на інших підприємствах (фірмах) позитивного досвіду.

8. Стиль управління, який об'єднує професійну компетентність, діловитість і високу етику взаємовідносин між людьми, практично впливає на всі напрямки діяльності підприємства (організації).

Крім того, належний стиль управління як складовий елемент сучасного менеджменту є діючим фактором підвищення фінансових результатів підприємства.

9. Державна економічна і соціальна політика істотно впливає на ефективність суспільного виробництва і його фінансові результати. Основними її елементами є: практична діяльність владних структур; різноманітні види законодавства; фінансові інструменти (заходи, стимули); економічні правила та нормативи; ринкова, виробнича і соціальна інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми приватизації державних підприємств; комерціалізація організаційних структур невиробничої сфери.

10. Інституційні механізми. Діяльність інституційних механізмів треба зосередити на: розв'язанні ключових проблем підвищення ефективності різних виробничо-господарських систем та економіки країни в цілому; практичній реалізації стратегії і тактики розвитку національної економіки на всіх рівнях управління.

11. Інфраструктура. Важливою передумовою покращення фінансових результатів підприємств (організацій) є достатній рівень розвитку мережі різноманітних установ ринкової та виробничо-господарської інфраструктури. Нині всі підприємницькі структури користуються послугами інноваційних фондів і комерційних банків, бірж (товарно-сировинних, фондових, праці) та інших інститутів ринкової інфраструктури. Безпосередній вплив на результативність діяльності підприємств (організацій) вимагає належного розвитку виробничої інфраструктури (комунікацій, спеціалізованих інформаційних систем, транспорту, торгівлі тощо). Вирішальне значення для ефективного розвитку всіх структурних елементів економіки має наявність широкої мережі установ соціальної інфраструктури.

12. Структурні зміни в суспільстві також впливають на показники ефективності на різних рівнях господарювання. Найважливішими є структурні зміни економічного і соціального характеру. Головні з них відбуваються в таких сферах: технології, наукові дослідження та розробки, супроводжувані революційними проривами в багатьох галузях знань (пропорція імпортованих та вітчизняних технологій); склад та технічний рівень основних фондів; масштаби виробництва та діяльності (переважно за допомогою створення малих і середніх підприємств і організацій); моделі зайнятості населення в різних виробничих і невиробничих галузях; склад персоналу за ознаками статі, освіченості, кваліфікації тощо.

Література.

1. Крейнина М. Н. Финансовое состояние предприятия. Методы оценки / М. Н. Крейнина. - М.: ИКЦ «ДИС», 2007.
2. Теренев Н. Н. Управление финансами / Н.Н. Теренев. - М.: Финансы и статистика, 2009.
3. Брігхем Є. Ф. Основи фінансового менеджменту : Підручник: пер. з англ. /Є. Ф. Брігхем. - К.: Молодь, 2007. – 1000 с.
4. Рудницька О.М. Шляхи покращення фінансового стану українських підприємств / О.М. Рудницька, Я.Р. Біленська. – [Електроний ресурс]. – Режим доступу: // <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/2700/1/19.pdf>
5. Рябенко Г.М. Шляхи покращення фінансового стану підприємства [Електроний ресурс] / Г.М. Рябенко. – Режим доступу: // <http://finance.mnau.edu.ua/files/articles/2012-ryabenko-spfsp.pdf>

ТИПОЛОГІЯ МОТИВІВ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Суконна Н. Г., студентка

Науковий керівник: Величко Я. І., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Формування трудового поведінки працівника обумовлено потребами і пов'язаними з ними факторами. Опредмечування потреби через матеріальний або ідеальний предмет, на думку Н. А. Лук'янової [1], веде до появи мотиву і спрямованості поведінки. При цьому, поведінка людини, як правило, визначається не одним мотивом, а їхньою сумою, в рамках якої вони знаходяться в конкретному відношенні один до одного за рівнем взаємодії на людину.

Дослідження трудового поведінки персоналу передбачає визначення спочатку того, які мотиви спонукають працівника трудитися в певній організації, ступінь включеності в організацію, в якій знаходиться його робоче місце, його ціннісні орієнтації, потреби і інтереси, тобто визначення типології, структури мотивів працівника в сфері трудової діяльності.

Існуючі вітчизняні типології мотивів дозволяють виділити і оцінити всі ті мотиви, які істотні для працівників сучасного виробництва. Існуючі типи мотивації, пропоновані вітчизняними авторами, мають певну схожість з ієрархією потреб А. Маслоу.