

направленной на досрочное погашение долгосрочных кредитов банка, активное формирование портфеля финансовых инвестиций.

Синхронизация денежных потоков должна быть направлена на устранение сезонных и циклических различий в формировании как положительных, так и отрицательных денежных потоков, а также на оптимизацию средних остатков наличных [51].

Следовательно, эффективно организованные денежные потоки банка является важнейшим фактором его «финансового здоровья», предпосылкой обеспечения устойчивого роста и достижения высоких конечных результатов хозяйственной деятельности в целом.

Литература.

1. Калініна О. О. Оптимальна ресурсна база та її аналіз як запорука доходів банк. *Управління розвитком*. 2011. № 11 (100). С. 156-157.
2. Кузнецова Л. В. Сутність та основні складові системи управління фінансами банку. *Науковий вісник НЛТУ*. 2009. № 19.9. С. 196-205.
3. Коваленко Д. І. Гроші та кредит: теорія і практика: навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 344 с.
4. Захаренко Т. О. Сучасний стан і відображення доходів у звітності банків. *Управління розвитком*. 2011. № 4 (125). С. 130-132.
5. Парасій-Вергуненко І. М. Аналіз банківської діяльності: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. Київ : КНЕУ, 2003. 347 с.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*Нечипоренко Є. В., Сокол А. О., студентки
Науковий керівник: Владика Ю. П., к. е. н, доцент
Національний авіаційний університет, м. Київ*

Проблема розвитку трудових ресурсів серйозно постає на сучасному етапі економічного розвитку підприємства. Сьогодні різниця між успішними компаніями та тими, що залишають ринок, полягає у здібностях компанії управляти та розвивати власні трудові ресурси. Грамотне управління трудовими ресурсами – це запорука успішного підприємства і його економічного потенціалу. Розумний менеджмент, сучасні умови праці та інші важливі причини

приваблюють потенційних працівників зайняти посади. Окрім наймання висококваліфікованого персоналу важливо його утримати та постійно розвивати.

Існує багато підходів щодо визначення поняття «трудові ресурси», далі наведено кілька з них.

Романішин В.О. визначає трудові ресурси, як головну продуктивну силу суспільства [1]. Богиня Д.П. та Грішнова О.А. визначають трудові ресурси, як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [2]. Качан Є.П. розглядає трудові ресурси, як сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності [3].

Використовуючи теоретичні підходи можна визначити, що трудові ресурси – це частина працездатного населення, яка має певні фізичні й розумові здібності і знання, які необхідні для використання свого трудового потенціалу.

Далі розглянемо найголовніші проблеми розвитку трудових ресурсів на сучасних підприємствах України.

Першою причиною є те, що висококваліфіковані кадри не можуть залишатися на одній і тій самій посаді протягом десятків років. Без кар'єрного розвитку навіть найвідданіший працівник вимушений звільнитися з певної посади. Потенціал який мають кваліфіковані кадри не може бути застосований в повній мірі і їм стає нудно на робочому місці. З цього випливає наступна причина, яка полягає в нестачі перспектив для працівників. Особливо для молодих людей витратити свій час та енергію на те, що не несе особливих і чітких результатів є не привабливим.

Важливо розуміти як працівникові важливо, щоб його поважали і ставилися належним чином. Часто трудові кадри вимушені йти з роботи із-за того, що для керівника важливіший прибуток, ніж належні умови праці його підлеглих. Це дуже демотивує і підриває довіру до роботодавця.

Ще однією важливою частиною роботи для трудових ресурсів є офіційне працевлаштування, дотримання санітарно-гігієнічних норм і також різні психофізіологічні умови, такі як сприятливий мікроклімат в колективі, зручне робоче місце та інше.

Причин виникнення проблем розвитку трудових ресурсів може бути безліч і виникати постійно. Головне, щоб був висококваліфікований менеджер, який міг би усунути ряд незручних моментів для своїх працівників. Основними завданнями у вирішенні цих проблем є розробка і удосконалення ефективної кадрової політики; правильна система управління коштами, з яких можна виділити на навчання персоналу, що дало б змогу підвищити рівень кваліфікації і мотивації для розвитку здібностей; створення позитивного морально-психологічного клімату в колективі, що забезпечить в повній мірі використання потенціалу працівників. Важливим аспектом є зниження фізичного й нервово-психічного напруження. Потрібно оптимізувати темп роботи, удосконалювати робоче місце та оптимізацію праці та відпочинку.

Таким чином, підприємство повинне удосконалювати управління трудовими ресурсами, забезпечення збалансованості кількості робочих місць і капіталовкладень, так як від цього залежить якість виробленої продукції та результати самого виробництва.

Література.

1. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования / В.О. Романишин // Актуальные проблемы экономики. - 2004. - № 6. - С. 214-219.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. - К.: Знання-Прес, 2002. - 313 с.
3. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами / Є.П. Качан: навч. посібник. - К.: Видавничий дім «Юридична книга», 2005. - 358с.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сидоренко Т. О., студентка

Науковий керівник: Потапенко Л. В., к. філол. н., доцент

*Черкаський навчально-науковий інститут
ДВНЗ «Університет банківської справи»*

Забезпечення фінансового формування нашої держави має базуватися на структурній перебудові компаній також їх реформування на підставі інтенсивних факторів становлення. Брак такого роду сформованої концепції призвела до переломного стану в