

company's development, its capitalization, and, accordingly, the growth in the value of its shares. This also affects short-term goals, to increase the assessment of the parameters by which the company's value is analyzed, its promising development paths for the company. Accordingly, the task of managers not only from the staff is to increase the human potential of the organization, to create comfortable conditions for the disclosure of all the capabilities and professional competence of the employee.

So, in general, summing up all of the above, it is possible to form a single principle for the work of the personnel service for many tasks:

1) development of the contribution of employees (and / or employees), their skills in achieving established goals;

2) the allocation of leaders (explicit and hidden) as catalysts for changes that should occur in teams;

3) a partnership approach in developing the organization's strategy, the formation of strategic goals and operational developments according to established plans;

4) a systematic approach to the development of work efficiency, cost reduction, optimization of production activities.

Personnel, which, as you know, decide everything, are formed thanks to HR specialists and managers in international markets, and these results can significantly affect the efficiency of work on established strategic vectors for the development of an enterprise, especially in high-tech industries, where the influence of human capital is gaining momentum. The identified principles do not limit the work of the HR department, but help to identify new vectors of development.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ФІНАНСОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Бук О.В.

*Науковий керівник: Бочарова Н.А., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній
університет*

Дослідженню поняття фінансової політики закордонні та вітчизняні вчені завжди приділяли багато уваги, але зокрема зосереджувались на змісті поняття фінансової політики держави.

Такі дослідники, як Василик О.Д. [1], Опарін В.М. [2], Ковалюк О.М. [3], Бланк А.І. [4], Осовська Г.В. [5] та Панасенко О.В. [6] розглядають поняття на рівні окремого підприємства. Це визначення повинне мати звужене поняття та більше відповідати цілям діяльності окремого підприємства.

Базуючись на дослідженні зазначених точок зору, можливо запропонувати наступне визначення: фінансова політика підприємства – це сукупність заходів щодо організації та використання фінансових відносин підприємства зі стейкхолдерами на внутрішньому та зовнішньому рівні, що направлена на реалізацію загальної фінансової стратегії підприємства з метою забезпечення його економічного й соціального розвитку. Ефективність

функціонування фінансового механізму підприємства залежить від ступеня налагодження роботи всіх його складових [7, с. 38].

Для цього потрібно базувати роботу механізму на інформаційному, нормативному, правовому, кадровому та ресурсному забезпеченні.

Інформаційне забезпечення включає застосування усіх можливих джерел інформації. Чим більше джерел досліджується та аналізується, тим більшому ступеню об'єктивності властива інформація, і тим точніше будуть отримані результати, що прогнозуються.

Нормативне забезпечення повинне базуватися на науково обґрунтованій методиці та на основі ринкових відносин. Якщо застосовувати необґрунтовані або не взаємопов'язані норми і нормативи, то можливо порушити роботу фінансового механізму підприємства.

Застосування правового забезпечення необхідне для утримання всіх законодавчих норм та правових актів, що призведе до усунення негативних наслідків роботи підприємства у вигляді штрафних санкцій державних органів та позовів.

Кадрове забезпечення покликане створити на підприємстві колектив, що володіє достатніми освітніми та кваліфікаційними навичками, досвідом роботи й здатного для навчання та розвитку, які необхідні для удосконалення роботи фінансового механізму підприємства.

Під ресурсним забезпеченням розуміються фінансові, матеріальні та інші ресурси, необхідні для налагодження та забезпечення функціонування фінансово механізму та підприємства в цілому.

Важливими елементами фінансового механізму є фінансові методи та важелі їхнього застосування на підприємстві [8]. У процесі фінансового планування й прогнозування визначаються фінансові плани та прогнози. Фінансовий облік та аналіз необхідні для своєчасного корегування планів та нормативів, визначення відхилень, їхніх причин, наслідків та можливостей усунення. Фінансове стимулювання базується на застосуванні стимулів (різного виду пільги), які матеріалізують заохочення.

Фінансовий контроль може використовувати санкції (в їх ролі можуть виступати штрафи та пені), що призводять до покарання. Фінансове регулювання полягає у застосуванні інвестування, кредитування, фінансування, ціноутворення, оподаткування, господарського розрахунку, фондоутворення, страхування та дисконтування.

Література:

1. Василик О.Д. Теорія фінансів. К.: НІОС, 2003. 416 с.
2. Опарін В.М. Фінанси. К.: КНЕУ, 2005. 240 с.
3. Ковалюк О.М. Методологічні основи фінансового механізму. *Фінанси України*, 2003. № 4. С. 51-59.
4. Бланк І.О. Фінансовий менеджмент. К.: Ельга, 2008. 724 с.
5. Осовська Г.В., Осовській О.А. Менеджмент організацій. К.: Кондор, 2005. 860 с.

6. Панасенко О.В. Вдосконалення фінансового планування на підприємстві з використанням економіко-математичних моделей. *Актуальні проблеми економіки*, 2008. № 7 (85). С. 219- 228.
7. Волков О.М. Экономика предприятия. М.: ИНФРА-М, 2003. 280 с.
8. Бочарова Н.А. Формування фінансового механізму автотранспортного підприємства. Матеріали за VII міжнародна научна практична конференція «Новината за напреднали наука – 2011». У трьох томах. Т.3. Економіки. Софія: «Бял ГРАД-БГ» ООД. 2011. С. 37-40.
9. Ботвіна Н.О. Механізм формування й реалізації фінансової політики в умовах кризових деформацій економічного простору. *Облік і фінанси АПК*, 2011. № 1. С. 140-146.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У СВІТЛІ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ

Волкова С.О.

*Науковий керівник: Величко Я.І., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Перед роботодавцями завжди стоїть питання про те, як краще мотивувати персонал із мінімальними витратами. Маючи знання в галузі теорії поколінь Н. Хоува та В. Штрауса можна не тільки правильно вибудувати систему мотивації, але й побудувати робочі відносини гармонійно, оскільки людина знатиме про психологічні, емоційні особливості кожного співробітника. Головна ідея теорії у тому, що все населення планети умовно поділено кілька поколінь, тобто згруповано за віковою ознакою [1]. На сьогодні виділяють 6 поколінь [2]: покоління G1 (1900-1923 р.н.), мовчазне покоління (1923-1943 р.н.), покоління Бебі-Бумерів (1943-1963 р.н.), покоління X (1963-1983 р.н.), Y (1983-2000 р.н.) та Z (з 2000 р.н.). На думку вчених, періодичність появи нового покоління становить 20-25 рр.

Цінності всіх поколінь формуються у віці до 10-12 років, під впливом різних подій: суспільних, політичних (стосунки держави з іншими країнами), економічних (криза), соціальних, технологічних (нові технології, розвиток науки) та виховання в сім'ї (що добре і погано, що можна робити і що не можна, у яких умовах зростає дитина).

У світовій статистиці прийнято рахувати працездатне населення у віці від 15 до 64 років [3]. Звідси випливає, що на даний момент найбільш цікавими для роботодавців є трудові відносини між трьома поколіннями: X, Y та Z, бо деякі представники останнього вже почали свою трудову кар'єру.

Розглянемо докладніше події, що вплинули на формування цінностей кожного із працездатних поколінь та можливі способи їхньої мотивації [2-3].

На формування цінностей покоління X вплинуло: початок епохи «застою» - падіння рівня продуктивності праці, загального рівня життя, відставання у науці та розвитку технологій; зростання числа фахівців із вищою освітою, проте розуміння його необхідності, престижності падало; існування товарного дефіциту викликало побоювання та страх; виникнення боротьби з