

роботу. Найголовніше, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання «відпрацювати» винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим та втрати більш вигідних умов продажу послуг робочої сили.

Людина працює не тільки для задоволення матеріальних інтересів, а й для комплексного забезпечення широкого кола потреб соціального, культурного, духовного характеру.

Гуманізація праці є основною ланкою нематеріальної мотивації праці, яка покликана на розвиток колективних форм організації праці, створення досконаліших умов праці, розвиток виробничої демократії, раціоналізація режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи та підвищення рівня інформованості колективу.

Мотивація сприяє розвитку творчого потенціалу працівників, підвищують якість трудового життя, ведуть до демократизації управління виробництвом, сприяють задоволенню потреб вищого порядку - в належності та причетності, визнанні та самостверженні, самовираженні.

На трудову поведінку персоналу значний вплив справляє його участь в управлінні справами організації. Це вигідно з огляду на інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. Перші отримують можливість повнішого задоволення своїх нематеріальних потреб (причетності, самовираження тощо), а другі-можуть підвищити ефективність управлінських рішень і краще використати трудовий потенціал організації. Тому не випадково в більшості сучасних теорій мотивації підкреслюється необхідність щонайширшого залучення персоналу до управління виробництвом, розвитку виробничої демократії в цілому.

Планування кар'єри має безпосереднє відношення до мотивації трудової діяльності. Так, згідно з теорією Маслоу до первинних потреб людини належать потреби безпеки, намагання бути впевненим, що фізіологічні та інші пріоритетні потреби, у тому числі потреби зайнятості, стабільної роботи, будуть задоволені як у поточному періоді, так і в майбутньому.

Із теорії справедливості випливає, що, коли працівники бачать залежність (щодо себе) між рівнем ефективності роботи і просуванням по службі, то це сприяє їхній трудовій активності.

Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання - безперечно пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності. А відтак плануванню кар'єри слід приділяти першочергову увагу.

Потребою кожної людини є вільний час і сприятливий режим робочого часу. Враховуючи це, до пріоритетних напрямків посилення мотивації трудової діяльності можна віднести регулювання робочого часу та заохочення вільним часом. Світовий і вітчизняний досвід свідчать, що за останні роки на практиці склався цілий ряд моделей гнучкої організації робочого часу, індивідуалізації їх застосування та підвищення ролі вільного часу, які розглядаються як складова нетрадиційних методів посилення мотивації до праці.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства та збільшення продуктивності праці його співробітників, керівництво повинне впровадити в практичну діяльність стабільне і вчасне матеріальне стимулювання; заохочення вдосконалення майстерності, кваліфікації працівників; облік індивідуальних особливостей мотивації співробітників; надання можливості саморозвитку та підвищення професіоналізму; самостійність і автономність службовців (в розумних межах, зрозуміло); повага особистості співробітників, стимулювання співробітників до пошуку нових, перспективних ідей щодо вдосконалення діяльності та матеріальне (моральне) заохочення креативності на робочому місці.

#### Література:

1. Каркуленко Н. Питання мотивації праці на сучасному підприємстві / Н. Каркуленко – К.: Лібра, 2008. – 235 с.
2. Менеджмент персоналу [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://bookss.in.ua/menedzhment\\_50](http://bookss.in.ua/menedzhment_50).

### ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ВЛАСНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

**МОСЕНЦЕВ Є. О.**

*Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – к.е.н., доцент**

**Малій О. Г.**

Фінансовий стан підприємства значною мірою залежить від раціональності формування джерел фінансування, тобто від того, які кошти має підприємство у своєму розпорядженні, кому підприємство зобов'язане за ці кошти і куди вони вкладені.

Характеристика співвідношень між власним та позиковим капіталом і розкриває сутність фінансового стану підприємства.

Необхідність у власному капіталі зумовлюється вимогами самофінансування.

Під самофінансуванням слід розуміти фінансування за рахунок заробленого підприємством прибутку.

Власний капітал є основою самостійності і незалежності підприємства. Але необхідно враховувати, що фінансування лише за рахунок власних коштів не завжди вигідно для підприємств, зокрема в тих випадках, якщо виробництво має сезонний характер. Тоді в окремі періоди часу на рахунках у банку будуть накопичуватися великі суми коштів, а в інші періоди підприємство відчуватиме їх нестачу. Окрім того, необхідно мати на увазі, що якщо ціни на фінансові ресурси невисокі, а підприємство може забезпечити більш високий рівень віддачі на вкладений капітал (чим платить за кредитні ресурси), то, залучаючи в свій оборот позикові кошти, воно може підвищити рентабельність власного (позикового) капіталу.

У той же час, якщо кошти підприємства сформовані в основному за рахунок короткострокових кредитів та кредиторської заборгованості, то його фінансовий стан буде нестійким, тому що з цими коштами необхідна постійна оперативна робота, спрямована на контроль за своєчасним поверненням їх і на залучення в оборот на нетривалий час інших коштів.

Оскільки в теперішній час "ціна" такого важливого для підприємств джерела формування капіталу, як кредити банків, зростає, то постає питання про доцільність користування банківськими кредитами.

Для вирішення питання про доцільність використання кредитів банку необхідно розраховувати величину виторгу від реалізації, величину чистого прибутку, а також рівень рентабельності майна (прибуток, одержаний з кожної гривні, вкладеної в майно) та рентабельності власних коштів у двох варіантах:

- I варіант - з використанням кредитів банку;
- II варіант - без використання кредитів банку.

Порівняння одержаних показників I та II варіантів дасть відповідь на питання економічної доцільності використання кредитів банку.

Залучення кредитів банку буде раціональним лише в тому разі, якщо процентна ставка на них буде нижчою, ніж рентабельність вкладеного капіталу.

Практично, безоплатним джерелом коштів для підприємств є кредиторська заборгованість.

При розрахунках з постачальниками та підрядчиками плата за тимчасове користування коштами кредиторів, як правило, не стягується:

якщо згідно з договором передбачена оплата через "й" днів після одержання (відвантаження) продукції, значить підприємство-покупець одержало безвідсотковий кредит на строк "й" днів.

Деякі підприємства широко використовують таку можливість. Насправді, що більший строк має заборгованість, то менший її реальний розмір з урахуванням інфляційних процесів. Але щодо кредитоспроможності, недотримання встановлених договором строків оплати - погана практика, оскільки потенційні кредитори можуть негативно вирішити питання про надання нового кредиту.

Таким чином, від того, наскільки оптимальним буде співвідношення власного і позикового капіталів, якою буде "ціна" останнього, значною мірою залежить фінансовий стан підприємства. Аналіз структури власних і позикових коштів, їх співвідношення дає можливість оцінити рівень раціональності формування джерел фінансування діяльності підприємства, його ринкової стійкості. А це вкрай важливо для постачальників ресурсів, зокрема для банків, при вивченні фінансового ризику і для самого підприємства при визначенні перспективного варіанта організації фінансів та формуванні фінансової стратегії.

Основним завданням аналізу джерел коштів підприємства є вивчення та оцінка:

- змін, що відбулися в структурі всіх джерел коштів і, зокрема, в структурі власного та позикового капіталу, в наявності власних оборотних коштів та їх частки в сумі власних коштів та в матеріальних оборотних коштах на кінець звітного періоду порівняно з його початком;
- раціональності формування структури джерел коштів;
- "ціни" джерел коштів;
- показників, що характеризують ринкову стійкість підприємства. Інформацію про розмір власних джерел коштів подано в I розділі пасиву балансу, а дані про позикові кошти - короткострокові та довгострокові зобов'язання - відповідно, у III та IV розділах.

Для аналізу змін структури джерел усіх коштів підприємства визначають питому вагу власних та позикових коштів у загальній їх сумі на початок та кінець звітного періоду й одержані показники порівнюють.

Результати аналізу джерел капіталу повинні показати, на якому переважно капіталі працює підприємство - власному чи позиковому, чи не прихований у структурі, що склалася, ризик для інвесторів, чи ця структура сприятлива для ефективного використання капіталу.

Аналіз джерел формування власного капіталу

Внутрішній аналіз фінансового стану підприємства передбачає вивчення та оцінку:

- достатності власного капіталу;
- динаміки і структури власного капіталу;
- вивчення причин змін окремих його складових та оцінку цих змін за звітний період.

Слід зазначити, що у світовій фінансовій практиці питання достатності власного капіталу перебуває в центрі уваги економістів-фінансистів як банків, так і фірм, компаній. Для визначення достатності капіталу встановлено вимогу щодо мінімальних розмірів коефіцієнта капітального покриття та ризикованості активів. Власний капітал повинен становити не менше ніж 30 відсотків вартості активів. Залежно від галузі ця величина може бути значно більшою.

Коефіцієнт капітального покриття (Кк. п.) обчислюють за формулою:

$$\text{Кк. п.} = \text{ВК} / \text{А}$$

де: Кк. п. - коефіцієнт капітального покриття;

ВК- власний капітал;

А - активи.

Власні кошти складаються з власного та додаткового капіталу.

Власний капітал - це:

- статутний капітал;
- пайовий капітал;
- додатковий вкладений капітал;
- резервний капітал;
- нерозподілений прибуток.

У власних коштах додатковий капітал включається в розмірах, що не перевищують основний капітал.

У зарубіжній практиці часто визначають коефіцієнт участі акціонерного, або пайового, капіталу в загальній сумі джерел фінансування. Він обчислюється за формулою:

$$\text{Ка} = \text{Статутний капітал} / \text{Валюта балансу}$$

У разі, якщо на 1000 грн. сукупного капіталу припадає кілька гривень статутного капіталу, акціонерна, або пайова, власність у вартісному вираженні значно відстає від вартості сукупного грошового капіталу підприємства й акціонери не можуть розраховувати на значний розмір дивідендів і капіталізованого прибутку.

Для акціонерів і потенційних інвесторів важливе значення має оцінка показників використання акціонерного капіталу. Зокрема, такі, як:

- оголошені дивіденди на одну акцію;
- чистий прибуток на одну акцію.

Коефіцієнт оголошених дивідендів на одну

акцію (Ко.д.) обчислюється як відношення оголошених дивідендів до загальної кількості випущених і проданих простих акцій:

$$\text{Ко. д.} = \frac{\text{Сума оголошених дивідендів}}{\text{Кількість випущених простих акцій}}$$

Величина чистого прибутку (Кч. п.), що припадає на одну акцію, - один з важливих показників, що характеризують ефективність діяльності підприємства. Цей показник визначається відношенням чистого прибутку, одержаного підприємством у звітному періоді, мінус податки, до кількості звичайних акцій, що перебувають в обігу:

$$\text{Кч. п.} = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Кількість випущених, простих акцій}}$$

Цей показник служить основою для визначення ще одного показника використання акціонерного капіталу - показника "ціна-прибуток". Він визначається відношенням ринкової ціни на 1 акцію до чистого прибутку на 1 акцію:

$$\text{К" п -п" = Ринкова ціна на 1 акцію} / \text{Чистий прибуток на 1 акцію}$$

Зарубіжна практика показує, що величина коефіцієнта "ціна - прибуток" міститься, як правило, у межах від 1 до 80. Усі вищезгадані коефіцієнти розглядають у динаміці. Підвищення коефіцієнтів свідчить про те, що акціонери вигідно вклали свій капітал, і це є доброю ознакою для підприємств щодо залучення додаткового акціонерного капіталу.

### Література:

1. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз діяльності промислового підприємства / Н.В. Тарасенко. – Львів. ЛБІ НБУ, 2009. – 485 с.
2. Фінанси підприємств: підручник [7-ме вид.] / [А.М. Поддєрьогін, М.Д. Білик, Л.Д. Буряк та ін.]; під ред. А.М. Поддєрьогіна. - К.:КНЕУ, 2008. – 552 с.
3. Щукін Б.М. Аналіз інвестиційних проектів: Конспект лекцій / Б.М. Щукін. – К.: МАУП, 2002. – 128 с.
4. Філіна Г.І. Фінансова діяльність суб'єкта господарювання: [навч. посіб.] / Г.І. Філіна. –К.: Центр учбової літератури, 2009. – 320 с.
5. Малій О.Г. Оцінка фінансового забезпечення агроформувань / О.Г. Малій // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2015. – Вип. 161. – С. 227-232.