

5. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх. – К.: Вид-во КНЕУ, 1999. – 288 с.

6. Лепейко Т.І. Економіка праці: навч. посіб. / Т.І.Лепейко. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 203 с.

7. Курило І.О. Про медико-демографічні чинники формування і відтворення трудового потенціалу населення України. // Україна: аспекти праці.– 2001.– №8.– С.35-41.

8. Електронний ресурс http://pidruchniki.com/12991010/ekonomika/segmentatsiya_rinku_pratsi_problemi_yogo_vdoskonalennya

9. Капітан В. Теоретичні засади державного регулювання зайнятості населення / В.Капітан // Галицький економічний вісник. – 2013. – №3(42). – С. 12-17

10. Безтелесна А. З досвіду розробки програм зайнятості / А. Безтелесна // Економіка України – 2008. –№5 – С. 85-90.

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Пилипенко С. М.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – ст. викладач

Харчевнікова А. С.

В умовах, що склалися в Україні у теперішній час, спостерігається така тенденція, що вітчизняні підприємства приділяють малу увагу питанням з мотивації персоналу, а якщо і приділяють, то на досить примітивному рівні (премії, підвищення заробітної плати і т. п.). Українським підприємствам не вистачає нестандартності у цих питаннях, індивідуальності, особливості рішень щодо окремого працівника. Неefективне використання людських ресурсів призводить до зниження продуктивності праці, відсутності відповідного прибутку, скорочення бюджету й ВВП країни в цілому.

У зв'язку із цим важливим завданням є створення належних умов для спокійної, ритмічної, продуктивної роботи індивідів і колективів для розкриття та розвитку здібностей, творчого потенціалу. Актуальними залишаються проблеми визначення найбільш дієвих у цей період важелів впливу на персонал, розробки й упровадження стимулюючих систем, які встановлюють тісний зв'язок між оплатою праці робітника й ефективністю його діяльності, кваліфікацією, діловими якостями, особистою ініціативою, дають змогу модифікувати поведінку в необхідному для підприємства напрямі, що забезпечить досягнення високих виробничих результатів [1].

Існує три види *стимулювання* діяльності

персоналу: матеріально-грошове, соціальне, моральне.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація).

Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, насамперед, направлене на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника у трудовому колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи займаної посади; підвищення соціального статусу працівника у трудовому колективі у результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [2].

Варто зауважити, що кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи на підприємстві. Таким чином, при побудові системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково.

Сьогодні на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Тому така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Ще одним недоліком такої системи мотивації є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер, не націлена на майбутнє. На більшості вітчизняних підприємствах керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації [3].

Мотивація праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом організації. Сучасні українські організації найчастіше використовують погрози звільнення, штрафи, премії та невеликі виплати на свята. Дані методи не відзначаються високою ефективністю, тому варто запозичувати досвід зарубіжних компаній. На основі досвіду зарубіжних компаній щодо мотивації праці можна зробити висновки про те, що потрібно враховувати відмінності між окремими людьми та різними країнами. Тому варто впроваджувати деякі елементи цих систем мотивації. Лише після запровадження ефективної системи мотивації праці можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

Література:

1. Ковальська К.В. Нові підходи до мотивації персоналу в стратегічному управлінні корпораціями / К.В. Ковальська, Р.В. Рак // Формування ринкових відносин в Україні – № 1. – 2010. – С. 29–30.
2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. - 2015. - № 5. - С. 53-58.
3. Степанцова Ю.М. Мотивація персоналу та важливість її вимірювання на вітчизняних підприємствах / Ю.М. Степанцова // Сталий розвиток економіки. – № 3. – 2012. – С. 106-108.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**ПІДДУБНА Г. Д.***Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка***Науковий керівник – к.е.н., доцент
Артеменко О. О.**

Фінансова стійкість – це визначений стан рахунків підприємства, що гарантує його постійну платоспроможність. У результаті здійснення будь-якої господарської операції фінансовий стан підприємства може або залишитися незмінним, або поліпшитися, або погіршитися. Потік господарських операцій, що здійснюються щодня, є мовби "підбурювачем" визначеного стану фінансової стійкості, причиною переходу з одного типу стійкості в інший. Знання граничних меж зміни джерел коштів для покриття вкладення капіталу в основні фонди або виробничі запаси дозволяє генерувати такі потоки господарських операцій, що ведуть до поліпшення фінансового стану підприємства, до підвищення його стійкості.

Завданням аналізу фінансової стійкості є оцінка величини і структури активів і пасивів. Це необхідно, щоб відповісти на питання, наскільки організація незалежна з фінансової точки зору, росте або знижується рівень цієї незалежності і чи відповідає стан активів і пасивів завданням її фінансово-господарської діяльності.

На практиці застосовують різні методики аналізу фінансової стійкості. Проаналізуємо фінансову стійкість підприємства за допомогою абсолютних показників.

Узагальнюючим показником фінансової стійкості є надлишок або брак джерел коштів для формування запасів і витрат, що визначається у вигляді різниці величини джерел коштів і величини запасів і витрат.

Таким чином, фінансово стійким вважається таке підприємство, яке за рахунок власних коштів покриває затрати, вкладені в активи (основні фонди, нематеріальні активи, оборотні кошти), не допускає не виправдані дебіторської і кредиторської заборгованості і розплачується у встановлений термін за своїми зобов'язаннями перед кредиторами. Головним у діяльності підприємств є їх фінансовий стан. Тому, розкриваючи фінансову стійкість, слід зробити аналіз складу і розміщення активів підприємства; динаміки і структури джерел фінансових ресурсів; наявності власних оборотних коштів; кредиторської заборгованості; наявності і структури оборотних коштів; дебіторської заборгованості; платоспроможності.

Під кредитоспроможністю підприємства розуміють наявність у нього передумов для одержання кредиту і здатність повернути його у встановлений термін. Кредитоспроможність позичальника характеризується його поточним фінансовим станом і перспективами змін, здатністю в разі необхідності мобілізувати грошові кошти з різних джерел.

При аналізі кредитоспроможності використовується ціла низка показників. Найбільш важливими з них є норма прибутку на вкладений капітал і ліквідність. Норма прибутку на вкладений капітал визначається відношенням суми прибутку до загальної суми пасиву за балансом. Ліквідність суб'єкта підприємницької діяльності - це здатність його розраховуватися за своїми зобов'язаннями. Вона визначається співвідношенням величини заборгованості і ліквідних засобів. Поріг рентабельності - це такий виторг від реалізації, при якому підприємство вже не має збитків, але ще не має і прибутку. Перейшовши поріг рентабельності, фірма має додаткову суму валового прибутку з кожної наступної одиниці товару. Тоді різниця між досягнутим фактичним виторгом від реалізації і порогом рентабельності складає запас фінансової міцності, яка характеризує ефективне використання капіталу. Завдання аналізу ліквідності балансу виникає у зв'язку з необхідністю давати оцінку кредитоспроможності підприємства, тобто його здатності вчасно і цілком розраховуватися за всіма своїми зобов'язаннями.

Ліквідність балансу визначається як ступінь покриття зобов'язань організації її активами, термін перетворення яких у гроші відповідає терміну погашення зобов'язань. Від ліквідності балансу слід відрізнити ліквідність активів, що визначається як величина, зворотна часу, необхідному для перетворення їх у грошові кошти. Чим менше час, за який даний вид активів перетворився в гроші, тим вище їх ліквідність.