

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 виправданої 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.

Зрозуміло, що використання капіталу має бути ефективним. Під ефективністю використання капіталу розуміють величину прибутку, що припадає на одну гривню вкладеного капіталу. Ефективність капіталу - комплексне поняття, що включає в себе використання оборотних коштів, основних фондів та нематеріальних активів. Тому аналіз ефективності капіталу проводиться за окремими його складовими:

1) ефективність використання оборотних коштів характеризується, насамперед, їх оборотністю. Під оборотністю коштів розуміють тривалість проходження ними окремих стадій виробництва і їх повернення. Оборотність оборотних коштів обчислюється тривалістю одного обороту в днях або кількістю оборотів за звітний період;

2) ефективність використання капіталу в цілому. Капітал у цілому являє собою суму основних фондів та оборотних коштів. Ефективність використання капіталу найкраще виміряється його рентабельністю. Рівень рентабельності капіталу виміряється процентним відношенням балансового прибутку до величини капіталу.

Доречно у цьому випадку нагадати про самофінансування, яке означає фінансування за рахунок власних джерел - амортизаційних відрахувань і прибутку. Ефективність самофінансування і його рівень залежать від питомої ваги власних джерел. Однак не кожне підприємство може цілком забезпечити себе власними фінансовими ресурсами і тому широко використовує кредит як елемент, що доповнює самофінансування.

В умовах ринкових відносин велику роль відіграє визначення показників рентабельності продукції, що характеризують рівень прибутковості (збитковості) її виробництва. Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів і ефективності діяльності підприємства. Вони характеризують відносну прибутковість підприємства, вимірювану у відсотках до витрат засобів або капіталу з різних позицій.

Показники рентабельності - це найважливіші характеристики фактичного середовища формування прибутку і доходу підприємств. З цієї причини вони є обов'язковими елементами порівняльного аналізу й оцінки фінансового стану підприємства. При аналізі виробництва показники рентабельності використовуються як інструмент інвестиційної політики і ціноутворення. Основні показники рентабельності можна об'єднати в такі групи:

- рентабельність продукції, продажів

(показники оцінки ефективності керування);

- рентабельність виробничих фондів;
- рентабельність вкладень підприємства (прибутковість господарської діяльності).

Рентабельність продукції показує, скільки прибутку припадає на одиницю реалізованої продукції. Зростання даного показника є наслідком зростання цін при постійних витратах на виробництво реалізованої продукції (робіт, послуг) або зниження витрат на виробництво при постійних цінах, тобто підвищення попиту на продукцію підприємства, а також більш швидкого росту цін, ніж витрат.

Показник рентабельності продукції містить такі показники:

- рентабельність усієї реалізованої продукції - являє собою відношення прибутку від реалізації продукції до загальної її реалізації (без ПДВ);
- загальна рентабельність - дорівнює відношенню балансового прибутку до реалізації продукції (без ПДВ);
- рентабельність продажів по чистому прибутку - відношення чистого прибутку до реалізації (без ПДВ);
- рентабельність окремих видів продукції - відношення прибутку від реалізації даного виду продукту до його продажної ціни.

Показники фінансових результатів характеризують абсолютну ефективність господарювання підприємства. Найважливішими серед них є показники прибутку, що в умовах переходу до ринкової економіки складають основу економічного розвитку підприємства. Зростання прибутку створює фінансову базу для самофінансування, розширеного виробництва, розв'язання проблем соціальних і матеріальних потреб трудового колективу. За рахунок прибутку виконується також частина зобов'язань підприємства перед бюджетом, банками й іншими підприємствами та організаціями. Таким чином, показники прибутку є найважливішими для оцінки виробничої і фінансової діяльності підприємства. Вони характеризують ступінь його ділової активності і фінансового благополуччя.

Кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства можна визначити як балансовий прибуток або збиток, що являє собою суму результату від реалізації продукції (робіт, послуг); результату від іншої реалізації; сальдо доходів і витрат від позареалізаційних операцій.

Література:

1. Абрютіна М.С. Аналіз фінансово-економічної діяльності. / М.С. Абрютіна, А.В. Грачев - К: ДІС, 2010. - 356 с.

2. Аналіз господарської діяльності в промисловості: підручник під загальною ред. В.І. Стражева. Мн.: Висп. Школа, 2004. – 236 с.

3. Артеменко В.Р. Фінансовий аналіз: навчальний посібник. / В.Р. Артеменко, М.В. Белендір – К: ДІС, 2012. – 224 с.

4. Баканов М.І. Теорія економічного аналізу: Підручник. / М.І. Баканов, А.Д. Шеремет – М.: Фінанси і статистика, 2008. – 416 с.

5. Гіляровська Л.З. Економічний аналіз. – К.: ЮНПІ – ДАНА, 2001. – 456 с.

6. Донцова Л. В. Аналіз фінансової звітності: Навчальний посібник – 2-е видання - К.: ДІС, 2004. – 322 с.

ПЛАНУВАННЯ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ПОЛЮШКЕВИЧ М. М.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

**Науковий керівник – ст. викладач
Харчевнікова Л. С.**

Важливим напрямом розвитку персоналу в організації є планування кар'єри працівника, його просування по кваліфікаційним або службовим рівням (ступеням) по визначеній схемі, це стає невичерпним джерелом активності в професійній діяльності [1, с. 52].

Планування кар'єри виступає альтернативою стихійним переміщенням персоналу. Діяльність людини в обраній професії є частиною життєвої стратегії, тобто індивідуальної організації і регулювання ходу життя згідно з цінностями особи. Розвиваючи свою професійну діяльність на основі життєвої стратегії, досягаючи визнання через кар'єру, людина відчуває задоволення, що підіймає її професійну діяльність на новий рівень, поглиблює трудову мотивацію, впливає на інші сфери життя особи [1, с. 53].

Кар'єра у загальному розумінні цього слова означає успішне просування в галузі суспільної, службової, наукової або виробничої діяльності, досягнення популярності чи слави [4, с. 139].

Під трудовою кар'єрою мається на увазі індивідуальна послідовність важливих змін праці, що пов'язані зі зміною становища працівника на вертикальній шкалі складності праці або соціальної драбині робочих місць, посад.

Формування трудової кар'єри здійснюється з урахуванням таких основних її етапів протягом трудового життя людини:

1. Підготовчий етап (до 25 років). Цей етап передбачає отримання людиною середньої чи

вищої освіти, професії. В цей період відбувається пошук такого виду діяльності, який би задовольняв потреби людини та відповідав її можливостям. Якщо така діяльність знайдена, то починається процес самоствердження працівника як особистості та реалізація професійних та особистих планів.

2. Етап становлення (25-30 років). На цьому етапі працівник освоює обрану професію, набуває необхідних навичок, досвіду, формується кваліфікація, виникає потреба у незалежності, турбота про добробут. У цьому віці створюються сім'ї, тому виникає необхідність отримувати вищі доходи.

3. Етап просування (30-45 років). Цей етап характеризується процесом росту кваліфікації, просуванням по службі, зростанням потреби в самостверженні, досягненні вищого статусу та більшої незалежності. Все більше проявляється потреба у зростанні заробітної плати та турбота про добробут

4. Етап збереження (45-60 років). Для цього етапу характерне закріплення здобутих результатів, досягнення найвищого рівня кваліфікації, знань, умінь, досвіду, майстерності, можливість підйому на нові службові сходинки та найповнішого творчого самовираження. На цьому етапі працівник зацікавлений у задоволенні таких своїх потреб, як підвищення рівня доходів, причому з урізноманітненням джерел їх отримання (участь у прибутку, в капіталі, купівля цінних паперів тощо).

5. Завершальний етап (60-65 років). На цьому етапі відбувається пошук заміни, передача знань, умінь молоді, підготовка до виходу на пенсію. Працівник зацікавлений у збереженні високого рівня оплати праці та прагне збільшити інші джерела доходів, які б замінили заробітну плату з виходом на пенсію.

6. Пенсійний етап (після 65 років). Кар'єра працівника в цій організації завершена, однак з'являються можливості для самореалізації в інших сферах людського життя.

На кожному з зазначених вище етапів трудової кар'єри людина задовольняє різні потреби та керується різними мотивами, врахування яких важливе для процесу управління персоналом підприємства, зокрема кар'єрою співробітників.

Планування кар'єри - це визначення цілей розвитку працівника і шляхи їх реалізації. Воно передбачає визначення цілей розвитку працівника та шляхів їх досягнення, наукове обґрунтування раціонального віку і нормативних термінів обіймання посади з урахуванням побажань та якостей працівника [5].

Планування, реалізація і контроль ділової