

Information // Avalon Pr. & NSSR / <http://ru.wikisource.org/wiki> 2. В МВФ подумывают о дополнительных \$15 млрд для Украины – Financial Times (FT). 10.12.2014. // Джерело: <http://www.segodnya.ua/economics/enews> 3. Любомир Митов. Помощь МВФ поможет остановить кровотечение, но не вылечит экономику. 19.09.2014. // Джерело: <http://delo.ua/ukraine/pomosch-mvf-pomozhet-ostanovit-krovotечение-no-ne-vylechit-ekon-278638/> 4. Баранівський В.Ф., Скворцова Т.Г. Етика бізнесу: Навчальний посібник. – К.: Видавець ПАЛИВОДА А.В., 2008. – 200 с.

ЯРЕСЬКО Д.А., магістрант, м. Полтава, ВНЗ Укоопспілки «ПУЕТ»

УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ТА ФАКТОРИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА НЕЇ

Діяльність будь-якого підприємства в умовах посилення процесів глобалізації в економіці постійно піддається впливу різноманітних факторів та чинників, зумовлених зростанням конкуренції на ринку або нестабільністю політичної ситуації в країні. Це може призвести як до позитивних, так і до негативних змін фінансового стану підприємства. Збереження фінансової стійкості підприємства та мінімізація впливу цих різноманітних чинників на сьогоднішній день є необхідною умовою існування сучасного підприємства. Саме тому нагальною є потреба дослідження факторів, які спричиняють істотний вплив на фінансову стійкість підприємства.

Досить широке коло науковців погоджуються з тим, що фінансова стійкість – це властивість підприємства, яка відображає в процесі взаємодії зовнішніх і внутрішніх чинників досягнення стану фінансової рівноваги і його здатність розвиватися. З даного визначення чітко випливає, що на фінансову стійкість підприємства впливають зовнішні і внутрішні чинники, ступінь впливу яких залежить від кон'юнктури фінансового ринку і зміни економіко-політичної ситуації в країні.

До зовнішніх чинників впливу на фінансову стійкість підприємства відносяться такі три основні групи: загальноекономічні, ринкові та інші. До загальноекономічних чинників належать темпи росту ВВП, темпи росту інфляції, характер податкової системи, аспекти чинного законодавства, темпи росту реальних доходів населення. Основні ринкові чинники впливу на фінансову стійкість підприємства включають в себе рівень монополізму на ринку, рівень попиту та пропозиції, стан валютного ринку, рівень активності фондового ринку. До категорії чинників «інші» входить політична ситуація в країні, демографічна ситуація, стихійні лиха[2]. Вплив зовнішніх чинників на фінансову стійкість особливо зростає на стадії економіки кризового періоду.

Внутрішні чинники впливу на фінансову стійкість підприємства поділяються на організаційні, інвестиційні та фінансові. Найбільш значущими внутрішніми факторами є оптимальність складу та структури активів підприємства, раціональність комбінації джерел їх фінансування. Так, наприклад, при зменшенні виробничих запасів та зростанні частки ліквідних активів підприємство може отримувати більший обсяг прибутку, що підвищить потенційні можливості підприємства щодо сталого зростання.

Управління фінансовою стійкістю підприємства – це система принципів та методів розроблення і реалізації управлінських рішень, пов'язаних із забезпеченням постійного зростання прибутку, збереженням платоспроможності, підтриманням фінансової рівноваги [1]. Сьогодні управління фінансовою стійкістю орієнтоване переважно на розв'язання короткострокових проблем. У цих умовах поширеними є зміни завдань, пріоритетів діяльності, рішень, наслідком чого є недосконалість

структури показників фінансової стійкості, зниження її рівня. На підприємстві має здійснюватися стратегічне управління фінансовою стійкістю, яке враховує напрям та силу впливу зовнішніх та внутрішніх факторів. При цьому необхідним виявляється максимальне використання наслідків позитивного впливу факторів та унеможливлення або хеджування негативних.

Отже, на підприємстві необхідно формувати ефективну систему управління фінансовою стійкістю на основі застосування методів прогнозування, планування, регулювання, контролю, аналізу фінансової стійкості, в тому числі факторного аналізу впливу зовнішніх та внутрішніх чинників на неї.

Список використаних джерел: 1. Гончаренко О.М. Методичні аспекти оптимального управління стійкістю підприємства // Вісник соціально-економічних досліджень: Збірник наукових праць Одеського державного економічного університету. – 2010. – №39. – С. 39–43. 2. Самсонова К.В. Фактори впливу на фінансову стійкість підприємства // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. – 2013. – №4. – С. 125-134.

МАТРОСОВ О.Д., канд. екон. наук, професор, НТУ «ХПІ»
КОСЯН Л.А., магістрант, НТУ «ХПІ»

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НАУКИ

Управління персоналом у єдності своїх різноманітних функцій, суб'єктів і методів виступає предметом науки “управління персоналом”. Одночасно ця багатогранна соціальна діяльність і різні аспекти її впливу на підприємство, людину і суспільство є об'єктом аналізу багатьох наук.

Процес виділення управління персоналом у самостійну науку завершився у 60-70-х роках ХХ ст., вона і сьогодні називається по-різному: “організаційна поведінка” або “управління людськими ресурсами”.

У Німеччині і деяких інших країнах континентальної Європи наука управління персоналом була традиційно пов'язана, в першу чергу, з економікою підприємства, що знайшло відображення у назві цієї дисципліни - “економіка персоналу” або “менеджмент персоналу”.

Управління персоналом як наука існує на двох рівнях:

- теоретичному – одержання нових знань шляхом опису і класифікації явищ, встановлення причинно-наслідкових, функціональних і інших взаємозв'язків і закономірностей між ними, прогнозування типових організаційних ситуацій;
- прикладному – управління персоналом займається питаннями зміни і перетворення реальних виробничих ситуацій, розробкою конкретних моделей, проектів і пропозицій для підвищення ефективності використання робітників[1].

Управління персоналом вивчає людину в єдності усіх її проявів, що впливають на усі процес у підприємстві: від її залучення до ефективного використання усього її потенціалу. Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: економічний (виробник і споживач благ); біологічний (носій певної фізичної конструкції і здоров'я); соціальний (член певної групи); правовий (власник певних прав і обов'язків); культурний (носій певного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій); 28 емоційно-вольовий (той, що має певний характер і психологічний склад у цілому); розумний (той, що має певний інтелект і певну систему знань). Усі ці і деякі інші аспекти особистості за певних умов у більшому або меншому ступені впливають на поведінку працівника в сфері праці [2].