

використанню робочого часу, зміцненню дисципліни праці, а також правильному обчисленню чисельності працівників для обліку заробітної плати з метою оподаткування. Для цього на підприємстві повинні бути чітко розподілені функції обліку між відділами.

Література.

1. Теліщук Л.О. Заробітна плата і питання її трансформації / Л.О. Теліщук // Фінанси України. – 2013. – № 6. – С. 98-102.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Гришнова. – К.: Знання-Прес, 2010. – 313 с.
3. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ, 2014. - 479 с.
4. Кодекс законів про працю України / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, 2009. – 375 с.

ПОЛІТИКА ОБГРУНТУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Морозюк Р. С., студент

*Науковий керівник: Смольнякова Н. М., к. е. н., професор
Харківський державний університет харчування та торгівлі*

Вирішення проблеми формування кадрового потенціалу торговельного підприємства можливе лише при розробці чіткої кадрової політики. Кадрова політика має відповідати концепції розвитку підприємства та реалізовуватися за допомогою кадрових стратегії та тактики. В науковій літературі кадрова політика трактується як сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання [1, с. 18].

Основними завданнями кадрової політики торговельного підприємства є: своєчасне забезпечення підприємства персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку; створення умов реалізації, передбачених трудовим законодавством прав і обов'язків громадян; раціональне використання персоналу; формування і підтримка ефективної роботи підприємства.

У реалізації кадрової політики можливі альтернативи з урахуванням реального стану економіки. Тому вибір її пов'язаний не

тільки з визначенням основної мети, але й з вибором засобів, методів, пріоритетів.

Зарубіжні спеціалісти виділяють декілька типів кадрової політики в умовах кризового стану економіки [2]:

1. Пасивний. Підприємство немає чіткої програми дій стосовно персоналу, а кадрова політика зводиться до ліквідації негативних наслідків. Організація немає прогнозу кадрових потреб, засобів оцінки праці персоналу. У плані фінансового оздоровлення кадрова проблематика, як правило, відображена на рівні інформаційної довідки про персонал без відповідного аналізу кадрових проблем і причин їх виникнення.

2. Реактивний. Керівництво підприємства контролює симптоми кризи (виникнення конфліктів, відсутність достатньо кваліфікованої для вирішення завдань кадрів, відсутність мотивації до високопродуктивної праці) і вживає заходи з її локалізації. Мета кадрової політики – забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження кількісного й якісного складу персоналу, його розвитку відповідно до потреб організації, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

3. Превентивний. Керівництво підприємства має обґрунтовані прогнози розвитку ситуації, однак не має засобів впливу на неї. Кадрова служба підприємства володіє не лише засобами діагностики персоналу, але й методами прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий період. У плані фінансового оздоровлення є коротко- і середньо терміновий прогнози потреби в персоналі.

4. Активний (раціональний). У керівництва є якісний діагноз та обґрунтований прогноз розвитку ситуації і засоби впливу на неї. Кадрова служба підприємства володіє засобами прогнозування кадрової ситуації на середньостроковий та довгостроковий періоди.

5. Авантюристичний. Керівництво підприємства не має обґрунтованого прогнозу розвитку кризової ситуації, але впливає на неї доступними методами.

Кадрова політика торговельного підприємства буде ефективною за умов:

- скорочення окремих рівнів управління в організаційній структурі, а не на окремих операційних ділянках;
- зміцнення кадрового резерву у вищій ланці управління;
- урахування взаємозалежності елементів організаційної структури підприємства при скороченні, а також стимулювання нової організаційної структури;

- виявлення та просування по службі працівників, які мають лідерські якості;
- проведення політики підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників;
- збереження кадрового ядра підприємства;
- найм перспективних працівників;
- централізація фінансового менеджменту, яка повинна забезпечити нагромадження потрібної кількості капіталу.

Література.

1. Менеджмент персоналу фінансових служб / І.В. Алексєєв, Л.Г. Кльоба, Р.О. Кушнір. – Львів: Львівська політехніка, 2011. – 178 с.
2. Пфєффер Д. Формула успеха в бізнесі: на першому місці люди / Д. Пфєффер; пер. с англ. – М. : Вільямс, 2006. – 560 с.

ПОРІВНЯННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Нечай А. О., студентка

Науковий керівник: Смоляк В. А., к. е. н., доцент

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

В умовах ринкової економіки підвищується самостійність і відповідальність суб'єктів господарювання у підготовці та прийнятті управлінських рішень. Ефективність цих рішень багато в чому залежить від об'єктивності, своєчасності та всебічної оцінки існуючого й очікуваного фінансового стану підприємства [1, с. 15].

Оцінювання фінансового стану становить інтерес як для самого підприємства, так і для інвесторів, можливих кредиторів та постачальників і партнерів по бізнесу [2, с. 21].

Управління фінансовими результатами діяльності підприємства складається з управління доходами, витратами і прибутком підприємства.

Метою управління фінансовими результатами підприємства можна вважати забезпечення максимізації абсолютної величини чистого прибутку та стабільності його формування у часі.

Передуєм, необхідно виконати аналіз фінансового стану підприємства, з метою розробки ефективних управлінських рішень,