

Дохват Володимир

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Вашків О.П.)

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ЯК ПОКАЗНИК ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні трансформаційні процеси вимагають від підприємств якісно нового підходу до оцінки їх фінансового стану, до підвищення ролі фінансових важелів в управлінні суб'єктом господарювання. Особливого значення набуває визначення кількісних і якісних показників, які б характеризували стабільність, надійність і перспективність підприємства як партнера в умовах змінного середовища, його здатність маневрувати усіма видами ресурсів задля досягнення високої ефективної і стійкості на ринку.

Умовою і гарантією виживання й розвитку будь-якого підприємства, як бізнес-процесу, є його фінансова стійкість. Серед сучасних дослідників, що займаються актуальними питаннями фінансової стійкості підприємств заслуговують на увагу праці вітчизняних науковців. Серед них: Н.О. Ковальчук, О.В. Мелень, О.П. Павленко, Т.В. Руснак, І.В. Семиліт, В.В. Шмельова, В.М. Яценко.

Фінансова стійкість – це такий стан фінансових ресурсів, їх розподілу та використання яких забезпечує діяльність підприємства на основі збільшення прибутку, платоспроможності та кредитоспроможності підприємства в умовах допустимого рівня ризику. Якщо підприємство фінансово стійке, то воно у стані “витримати” несподівані зміни ринкової кон'юнктури і не опинитися у ситуації банкрутства. Більш того, чим вища його стійкість, тим більше переваг перед іншими підприємствами того ж сектора економіки в одержанні кредитів і залученні інвестицій. Фінансово стійке підприємство вчасно розраховується за своїми зобов'язаннями перед державою, позабюджетними фондами, персоналом, контрагентами. Це сприяє його іміджу (“good will”), головної складової нематеріальних активів господарюючого суб'єкта.

Фінансову стійкість підприємства характеризують такі чинники:

- 1) фінансова забезпеченість безперервності діяльності;
- 2) фінансова незалежність від зовнішніх джерел фінансування;
- 3) здатність вільно маневрувати грошовими коштами;

4) забезпечення покриття витрат на розширення та оновлення виробництва;

5) стабільне перевищення доходів над витратами.

Найважливішим елементом забезпечення фінансової стійкості підприємства у короткостроковому періоді є його система бюджетування. Бюджетування на підприємстві виражає основний зміст сучасної технології фінансового планування.

За рівнем покриття запасів і витрат джерелами покриття розрізняють такі види фінансової стійкості фінансового стану підприємств:

- абсолютна стійкість фінансового стану;
- нормальний стійкий фінансовий стан;
- нестійкий фінансовий стан;
- кризовий фінансовий стан [1, с. 234].

Абсолютна стійкість фінансового стану проявляється тоді, коли власні джерела формування оборотних активів покривають запаси і витрати. Нормальний стійкий фінансовий стан відстежується у ситуації, коли вартість запасів і витрат покривається сумою власних джерел формування оборотних активів і довготерміновими позиченими джерелами. Нестійкий фінансовий стан проявляється тоді, коли вартість запасів і витрат не покриваються сумою власних джерел формування оборотних активів і довготерміновими та короткотерміновими позиченими фінансовими засобами. Кризовий фінансовий стан виявляється при умові, що вартість запасів і витрат не покриваються всіма видами можливих джерел їх забезпечення. Такий стан підприємства називається банкрутством.

Для оцінки рівня фінансового стану підприємства використовується система показників: коефіцієнт автономії, коефіцієнт платоспроможності, коефіцієнт ліквідності, коефіцієнт оборотності обігових засобів [2, с. 93]. Для правильної оцінки фінансової стійкості розрахункові дані цих показників порівнюють у динаміці та з нормативними значеннями [3, с. 370].

Фінансова стійкість підприємства характеризується:

- достатньою фінансовою забезпеченістю безперервності основних видів діяльності;
- фінансовою незалежністю від зовнішніх джерел фінансування;

- здатністю маневрувати власними коштами;
- достатнім забезпеченням матеріальних оборотних активів власними джерелами покриття;
- станом виробничого потенціалу.

Підсумовуючи, слід зазначити, що фінансово стійким є те підприємство, яке здатне за рахунок власних коштів покривати кошти, вкладені в активи, не допускає простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості і спроможне вчасно розраховуватися за своїми зобов'язаннями.

Література

1. Мельник О. В. *Фінансова стійкість підприємства як показник його інвестиційної привабливості* / О.В. Мельник, О.М. Кириєнко // *Економіка і суспільство*. – 2016. – № 5. – С. 231–235.

2. Вашків О.П. *Методичні аспекти оцінки та аналізу конкурентоспроможності підприємства* / О.П. Вашків // *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. – 2010. – № 2. – С. 88–95.

3. Ковальчук Н.О. *Фінансова стійкість вітчизняних підприємств як передумова їх стабільного функціонування* / Н.О. Ковальчук, Т.В. Руснак // *Глобальні та національні проблеми економіки*. – 2016. – Вип. 11. – С. 368–371.

4. Павленко О.П. *Економічна сутність фінансової стійкості підприємств: фактори впливу, оцінка та джерела фінансування* / О.П. Павленко, І.В. Семиліт // *Молодий вчений*. – 2016. – № 7. – С. 113–115.

Дякович (Багрій) Ліна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Марцінковська О.Б.)

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРЕДОВІ МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ

Управління розвитком персоналу неможливе без ефективної системи оцінки персоналу. В Україні існують наступні проблеми ефективного функціонування системи оцінки персоналу:

- невідповідність термінології, пов'язаної із оцінкою персоналу у зарубіжних та українських компаніях, що спричинено некоректним перекладом;
 - недостатнє розкриття тематики оцінки персоналу через брак матеріалів теоретичного та практичного спрямування;
 - проблеми адаптації зарубіжних методик оцінки на підприємствах України;
 - відсутність систематизації методик оцінки в залежності від ієрархії посад, масштабу підприємства та сфери діяльності;
 - проблема суб'єктивності методів оцінки, помилки експертів при проведенні оцінок;
 - відсутність єдиних загальноприйнятих показників оцінки для різних посад;
 - слабка інтеграція технологій оцінки, при яких немає можливості комплексно оцінювати персонал та приймати управлінські рішення на основі оцінки;
 - складність оцінки впливу використання різних методів оцінювання персоналу на ефективність діяльності підприємства [1].
- Основними тенденціями оцінки персоналу виступають:
- оцінка персоналу у процесі підбору;
 - оцінка персоналу після підбору для прийняття управлінських рішень про підвищення чи переміщення;
 - використання методів оцінки за компетенціями;
 - розробка підприємствами програми пошуку та розвитку працівників із високим рівнем трудового потенціалу;
 - застосування автоматизованих систем оцінки персоналом;
 - залучення зовнішніх агентів для оцінки персоналу (наприклад, кадрових агенцій) [2].

Порівняно новими інструментами оцінки персоналу виступає оцінка поведінки та емоційного інтелекту на основі методів DISK та EQ.

Оцінка поведінки DISC – універсальна оцінка поведінки, яка дає змогу зрозуміти як працівник поводить себе в робочій сфері. Даний інструмент здатен оцінити реакцію людини на проблеми та труднощі, з якими працівник стикається на роботі; як взаємодіє з людьми та впливає на них; який темп роботи йому підходить. Інструмент DISC вирішує