

ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Сталий розвиток підприємства часто пов'язують з поняттями «стійкість», «рівновага», «пропорційність». Окремі автори стверджують, що сталий розвиток полягає у поступовій зміні всіх показників стійкості підприємства, яке здатне протистояти безладу і зберегти при цьому цільність та основні властивості [1, с. 13].

Однією з важливих характеристик сталого розвитку підприємства є його фінансова стійкість, тому необхідним є формування ефективного фінансового механізму.

Автори [2, с. 158] визначають механізм фінансового управління підприємством як гнучку, динамічну систему, що характеризується набором елементів та їхнім взаємозв'язком, у якій рух одного чи декількох провідних елементів викликає функціонування інших. У [3, с.14] зазначено, що «фінансовий механізм є цілісною системою управління фінансами підприємства, яка призначена для організації взаємодії об'єктів і суб'єктів господарювання у сфері фінансових відносин, формування і використання фінансових ресурсів, забезпечення ефективного впливу фінансової діяльності на результати роботи підприємства». Найбільш розповсюдженим у фінансово-економічній літературі є виділення таких взаємозалежних елементів фінансового механізму: фінансові методи, фінансові важелі, фінансові інструменти, правове, нормативне та інформаційне забезпечення.

Фінансовий механізм має дві взаємопов'язані сторони: 1) об'єктивна сторона проявляється в тому, що його будують відповідно до вимог об'єктивних економічних законів; 2) суб'єктивний характер полягає в тому, що його формує вищий менеджмент для вирішення завдань, що стоять на тому чи іншому етапі розвитку підприємства.

Задля забезпечення сталого розвитку підприємства науковці пропонують розглядати фінансовий механізм з точки зору адаптивного підходу. Адаптивність фінансового механізму проявляється в тому, що система перебуває у постійному русі, його елементи безперервно взаємодіють між собою, а це призводить до зміни рівня їхнього розвитку. Внутрішня структура кожного з елементів фінансового механізму постійно змінюється, тому вони ніколи не досягають рівноважного стану. Це означає, що лише повне використання всіх елементів на кожному з етапів розвитку підприємства забезпечує можливість досягнення стратегічних цілей та отримання синергетичного ефекту [1, с. 54]. Формування фінансового механізму сталого розвитку підприємства передбачає зміну його функціонального призначення, структури, принципів, систем забезпечення. Базовими елементами фінансового механізму є: мета, об'єкти, суб'єкти, принципи, функції та методи. Метою фінансового механізму сталого розвитку підприємства є досягнення стійкого фінансового забезпечення діяльності та відтворювальних процесів на підставі збалансованості інтересів усіх груп учасників фінансово-економічних відносин. Об'єктами механізму є: фінансові відносини; джерела фінансування; фінансові ресурси. До суб'єктів відносять: організаційні структури управління; держава; постачальники; споживачі продукції; фінансово-кредитні інститути; підприємницькі структури. Основними принципами фінансового механізму сталого розвитку підприємства є: цілеорієнтованість; адаптивність; системність; гнучкість; динамічність; фінансова самоорганізація; узгодженість інтересів. Для забезпечення сталого розвитку підприємства використовують такі методи: ціноутворення; інвестування; кредитування; оподаткування; фінансування. Механізм реалізації передбачає: вибір фінансової стратегії сталого розвитку; розроблення стратегічного фінансового плану; прогнозування сталого розвитку на основі стратегічної вартості підприємства. Системи забезпечення поділяють на: 1) вхідні – нормативно-правове забезпечення, фінансовий облік і звітність, нефінансова звітність, управлінський облік і звітність, інтегрований облік і звітність; 2) функціональні: стратегічна діагностика, фінансовий аналіз, управлінський аналіз, фінансове планування, фінансовий контролінг [1, с. 61]. Основною характеристикою фінансового механізму сталого розвитку є безповоротність або неповторність, що означає неможливість змінити спрямованість процесів саморозвитку суб'єкта господарювання.

1. Костирко Л. А. *Фінансовий механізм сталого розвитку підприємств: стратегічні орієнтири, системи забезпечення, адаптація: монографія* /Л.А. Костирко. – Луганськ: Вид-во «Нолідж», 2012. – 474 с.

2. Лизанець А. Г. *Управління економічною стійкістю організації в сучасних умовах* / А.Г. Лизанець, М.Ф. Козарь // *Науковий вісник Ужгородського університету. Економіка*. – 2014. – Вип. 33, ч.2. – с.158-164.

3. Партин Г. О. *Фінансовий менеджмент: підручник* / Г.О. Партин, Н.Є. Селюченко. – Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2018. – 388 с.

Т.І. Павелчак
Науковий керівник – аспірант О.Л. Мицишин

НОВІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток ринкових відносин в Україні вимагає від підприємців підвищення ефективності їх діяльності, досягнення більш високого рівня конкурентоспроможності. Саме орієнтація на людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє підвищенню рівня капіталізації організації. Тому в сучасних умовах оптимізація системи мотивації персоналу стає одним із ключових факторів, що забезпечує розвиток підприємства [1].

В останні роки кадрові управлінці освоюють все нові способи стимулювання. У хід йде не тільки класичне економічне мотивування у вигляді грошових бонусів і високих зарплат, але й нееконімічні способи стимулювання, до яких відносять організаційні та морально-психологічні заходи. Для підвищення конкурентоспроможності підприємства та збільшення продуктивності праці його співробітників, керівництву необхідно впроваджувати в практичну діяльність стабільне і вчасне матеріальне стимулювання; заохочення вдосконалення майстерності, кваліфікації працівників; облік індивідуальних особливостей мотивації співробітників; надання можливості саморозвитку та підвищення професіоналізму; самостійність і автономність службовців (в розумних межах, зрозуміло); повага особистості співробітників, стимулювання співробітників до пошуку нових, перспективних ідей щодо вдосконалення діяльності та матеріальне (моральне) заохочення креативності на робочому місці [2].

Тому можна зробити висновок про те, що для розробки ефективної системи мотивації продуктивної праці на вітчизняних підприємствах України керівництву необхідно оптимально поєднувати матеріальні та нематеріальні мотивуючі елементи, проявляючи при цьому креативність та впроваджуючи нетрадиційні методи мотивації.

1. Суханова, А.В., Фисина, О.М. та Вітик, К.І., 2016. Мотивування персоналу підприємства в сучасних умовах. Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України, 2. – С. 249-262.

2. Вареник, І.В. та Кантур, А.І. Ефективні методи мотивації і стимулювання персоналу, 2016. Хімічна технологія: наука, економіка та виробництво. Матеріали ІІІ МНПК, м. Шостка. – С. 148-151.

М.М. Пешко

Науковий керівник – к.е.н., доц. А.В. Панченко

ПІДВИЩЕННЯ ФІЗИЧНОЇ ДОСТУПНОСТІ ЛЬВІВСЬКОЇ ПОЛІТЕХНІКИ ДЛЯ СТУДЕНТІВ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Академічне містечко НУ «Львівська політехніка» було збудоване задовго до того, як з'явилися в Україні вимоги до фізичної доступності приміщень і території до потреб молоді з інвалідністю. тому нині для університету переоблаштування території і приміщень є викликом, який потребує значних фінансових витрат.

На території академічного містечка знаходяться п'ятнадцять корпусів, комбінат харчування також наукова і технічна бібліотека, навколо корпусів є сходи. Провівши дослідження території університету пропонуємо підвищити фізичну доступність у кілька етапів. До першого доцільно віднести облаштування території академічного містечка НУ «Львівська політехніка» безбар'єрним доступом, зокрема пандусами. На другому етапі необхідно передбачити забезпечення кожного навчального корпусу санвузлом, який би був пристосованим для потреб молоді з обмеженими фізичними можливостями, на перших поверхах. А третій етап повинен включати встановлення ліфтів. В рамках наших досліджень визначено орієнтовну вартість запропонованих заходів, які складають 44014380 грн. Точна вартість безпосередньо залежатиме від результатів інженерного обстеження корпусів та запропонованих проектів. Якщо облаштування середовища буде здійснюватися за рахунок Політехніки, то вигода тут буде тільки для іміджу закладу, а це оцінити надто складно в грошових одиницях, тому оцінюватиму вигоду для держави [1,2]. Поки для держави розвиток інклюзивної освіти в університеті не є першочерговим завданням. Хоча, на нашу думку, держава повинна бути зацікавлена в отриманні молоддю з інвалідністю фахової освіти, бо саме наявність професії дозволяє працевлаштовуватись, а це додаткові податки в казну держави. Таким чином за кілька років держава має змогу частково окупити інвестиції вкладені в облаштування території і приміщень не прямим способом. При цьому вважаємо що до таких заходів слід долучати меценатів і підприємців.

1. Гриневич Лілія. Дві моделі вищої освіти – два шляхи розвитку країни / Лілія Гриневич. – Голос України, 24 лютого 2015 р.

2. Гриневич Лілія. План демонополізації освіти і науки // Педпреса. Освітній портал. – Режим доступу: <http://pedpresa.com.ua/blog/86392-liliyahrynevychsklala-plan-demonopolizatsiji-osvity-i-nauky.html>.

Д.О. Підгорний

Науковий керівник – к.е.н., асист. М.С. Кіржецька

БЛОКЧЕЙН У БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ: ВПЛИВ ІННОВАЦІЇ НА ГАЛУЗЬ

Широке впровадження технологічних інновацій у банківському секторі веде до підвищення прозорості фінансових потоків та зменшення затрат учасників фінансових відносин. Блокчейн, як багатофункціональна та багаторівнева інформаційна технологія охоплює всі без винятку сфери економічної діяльності і має безліч галузей застосування, в тому числі й фінансові операції.

Розвиток блокчейн індустрії має вплив і на традиційні банківські послуги. Експерти вважають, що процес надання іпотечного кредиту із використанням технології блокчейн формуватиметься із наступних етапів