

УДК 621.326

Предко Л.– ст. гр. БМмз-62

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя*

## **СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

Науковий керівник: доцент Машлій Г.Б.

В умовах формування в Україні ринкових засад господарювання особливої актуальності набуває формування ефективного механізму фінансового менеджменту. Його важливою складовою є раціональна організація управління фінансовим персоналом підприємств. Саме це створює передумови не лише для якнайповнішого використання наявного потенціалу підприємства, а його подальшого розвитку.

Слід зазначити, що при формуванні стратегії управління персоналом в організації необхідно враховувати напрями загальної стратегії її діяльності. На їх основі встановлюються цілі управління фінансовим персоналом та розробляються конкретні заходи, орієнтовані на досягнення цих цілей у сфері: встановлення критеріїв відбору персоналу; забезпечення умов виконання покладених на персонал функцій; розробки чіткої системи стимулювання праці; організації системи контролю за виконанням покладених на фінансового менеджера функцій; планування кар'єри та інших форм розвитку фінансового персоналу; організації підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників; формування системи атестації фінансового персоналу.

При впровадженні системи мотивації фінансового персоналу підприємств в Україні доцільно використовувати зарубіжний досвід. Так, при формуванні системи заохочувальних винагород можна скористатися застосуванням акціонерних опціонів для керівників у галузі управління фінансами. При даній системі стимулювання фінансові менеджери набувають право придбати акції у майбутньому по наперед встановленій ціні. Дана система заохочувальних винагород формується на основі тих показників, які можуть виступати об'єктом контролю з боку керівників-фінансистів. Проте недоліком цієї системи є те, що на ринкову ціну акцій підприємства суттєвий вплив мають не тільки політика у галузі фінансового менеджменту, а й ряд інших факторів (наприклад, циклічні зміни, стан аналогічних підприємств галузі, державні політика тощо). А це може привести до того, що механізм використання акціонерних опціонів може виявитися неефективним.

Враховуючи це, доцільно враховувати можливість застосування такої системи заохочення, як винагорода частками акціонерного капіталу (акціями) за результатами діяльності підприємства за певний період. Критеріями ефективності роботи суб'єкта господарювання при цьому можуть виступати: прибуток на одну акцію, прибуток на власний акціонерний капітал, прибуток на одну гривню, вкладену в активи та інші. Фінансові менеджери можуть одержати свою частку акцій як винагороду лише у тому разі, якщо за їх участю підприємство досягне встановленого рівня вищезгаданих показників. Використання систем організації управлінського стимулювання дає можливість досягнути таких завдань: забезпечити персональну мотивацію фінансових менеджерів з їх орієнтацією на позитивні кінцеві показники роботи підприємства та зростання курсу його акцій; досягнути стабільності управлінського персоналу та формування корпоративного духу.

### **Література:**

1. Брігхем Є. Основи фінансового менеджменту/Є. Брігхем: Пер.з англ.- К.: Молодь, 1998. – С. 46-47.