

території громади та сприяти появі нових робочих місць. Сьогодні в Україні реально відсутній бізнес, який у необхідній кількості та якості міг би забезпечити людей роботою з гідною заробітною платою, а місцеві бюджети податками та зборами.

Отже, запорукою ефективного функціонування органів місцевого самоврядування має стати заробляння грошей та їх ефективне і економне витрачання. Місцевій владі необхідно акцентувати увагу на створенні економічних стимулів для розвитку бізнесу на території її громади та на альтернативних джерелах наповнення фінансовими ресурсами власних бюджетів. Вирішення проблем фінансового забезпечення органів місцевого самоврядування в Україні – це пріоритетний напрямок розвитку нашої держави для підвищення соціального статусу і благополуччя населення.

Література:

1. Юрій С.І. Фінансова парадигма місцевого самоврядування / Сергій Ілчій Юрій // Світ Фінансів. – 2004. – Вип. 1. – С. 6–14.

2. Концепція реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні від 1 квітня 2014 р. № 333-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>.

Сай Леся

*К.е.н., доцент кафедри менеджменту і міжнародного підприємництва
Національного університету «Львівська політехніка»*

Вітко Ірина

Студентка Національного університету «Львівська політехніка»

РИЗИКИ ПРИ МОТИВУВАННІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розвиток економіки в Україні на сьогоднішній день характеризується високою ризиконасиченістю, що виникає у зв'язку з економічною і політичною нестабільністю, недосконалістю законодавчої бази держави, недбалістю підприємців та інших факторів [1, с. 75]. У міру розвитку ринкових відносин в Україні з'являються нові фактори, які впливають на функціонування

підприємств. Ігнорування питань вчасного визначення ступеня допустимого ризику може привести до банкрутства підприємства чи інших негативних явищ [2, с. 87].

Досить важливими є ризики пов'язані з персоналом підприємства, оскільки вони взаємопов'язані з іншими ризиками (матеріальними, інформаційними, фінансовими тощо). Ці ризики можуть виникати на будь-якому етапі процесу менеджменту на підприємстві, зокрема і у процесі мотивування персоналу.

Мотивування – вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей. Тому для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо встановити, чому саме люди працюють, що викликає у них бажання і потребу працювати, чому одним робота приносить задоволення, а інші ставляться до неї байдуже.

Для успішного функціонування підприємства необхідним є формування такого механізму мотивування персоналу, що забезпечуватиме врахування потреб кожного працівника, що забезпечить високий рівень ефективності праці та сприятиме досягненню цілей підприємства.

Класифікація ризиків є дуже важливою оскільки від неї залежить правильність кількісної оцінки, відповідність у застосуванні методів управління ризиком, а отже, ефективність функціонування підприємства загалом.

Ризики при мотивуванні персоналу є складовою ризиків персоналу. Ризики персоналу – це ймовірність втрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів на підприємстві, тобто ризик втрат, зумовлений можливими похибками працівників, летальними випадками серед працівників, шахрайством, недостатньою кваліфікацією, відсутністю стійкості штату організації, можливістю негативних змін у трудовому законодавстві тощо. Основні види ризиків персоналу наведені в табл. 1 [3, с. 33].

У процесі мотивування можуть виникати такі ризики – мотивованості персоналу, пріоритетності стимулювання персоналу, ризик реалізації потенціалу працівника, ризик відповідності посади потенціалу працівника та загальні ризики – компетентності персоналу, конфліктності, плинності кадрів, ефективності діяльності персоналу, надмірних фінансових витрат на персонал, довіри персоналу до керівників тощо [4, с. 22–23].

Основні види ризиків персоналу

Ризик	Характеристика
<i>Неефективних організаційних структур</i>	Ризик пов'язаний з втратами внаслідок дублювання або невиконання функцій, роботи, завдань тощо працівниками різних підрозділів підприємства.
<i>Кваліфікаційний</i>	Полягає в ймовірності втрат внаслідок недостатньої кваліфікації, досвіду чи навиків у працівника на певній посаді.
<i>Плинності кадрів</i>	Ризик зумовлений непередбаченими витратами на навчання та перекваліфікацію нових працівників внаслідок постійної їх.
<i>Конфлікту інтересів</i>	Ризик проявляється у конфлікті між працівниками та адміністрацією, а також між адміністрацією та власниками підприємства через конфлікт інтересів, мотивів, планів та особистих цілей.
<i>Мотивованості персоналу</i>	Ризик пов'язаний з втратами від використання нераціональної системи мотивування.

Розглянуті вище способи класифікації ризиків при мотивуванні персоналу відображають основні уявлення про види ризиків, проте не повністю висвітлюють усю їх різноманітність. Саме тому нами було розроблено сформовано комплексну класифікацію ризиків при мотивуванні персоналу, згідно якої можна виділити 4 групи: ризики потреб, ризики стимулів, ризики мотивів та ризики ресурсного забезпечення. Розроблена класифікація наведена на рис. 1.

До ризиків потреб відносяться ризики первинних потреб, вторинних потреб, що виникають у зв'язку з їх незадоволенням. Серед ризиків стимулів виділяємо ризики моральних стимулів, матеріальних стимулів та ризик руйнації стимулів. Дані ризики пов'язані із невідповідністю стимулів, які використовуються для задоволення потреб. Ризики мотивів можуть проявлятися через їх надлишковість чи, навпаки, недостатність. Також варто зазначити, що при мотивуванні персоналу виникає група ресурсних ризиків. До неї відносимо ризики: фінансового забезпечення – ризик проявляється у відсутності фінансових можливостей для належного мотивування; кадрового забезпечення – полягає у неналежному ставленні керівників до вивчення мотивів і реалізації стимулів; матеріального забезпечення – втрати через відсутність обладнання чи програмного забезпечення для ефективної мотивації та ризик інформаційного забезпечення – втрати через відсутність або

недосконалість інформаційної бази про потреби, мотиви, стимули працівників.

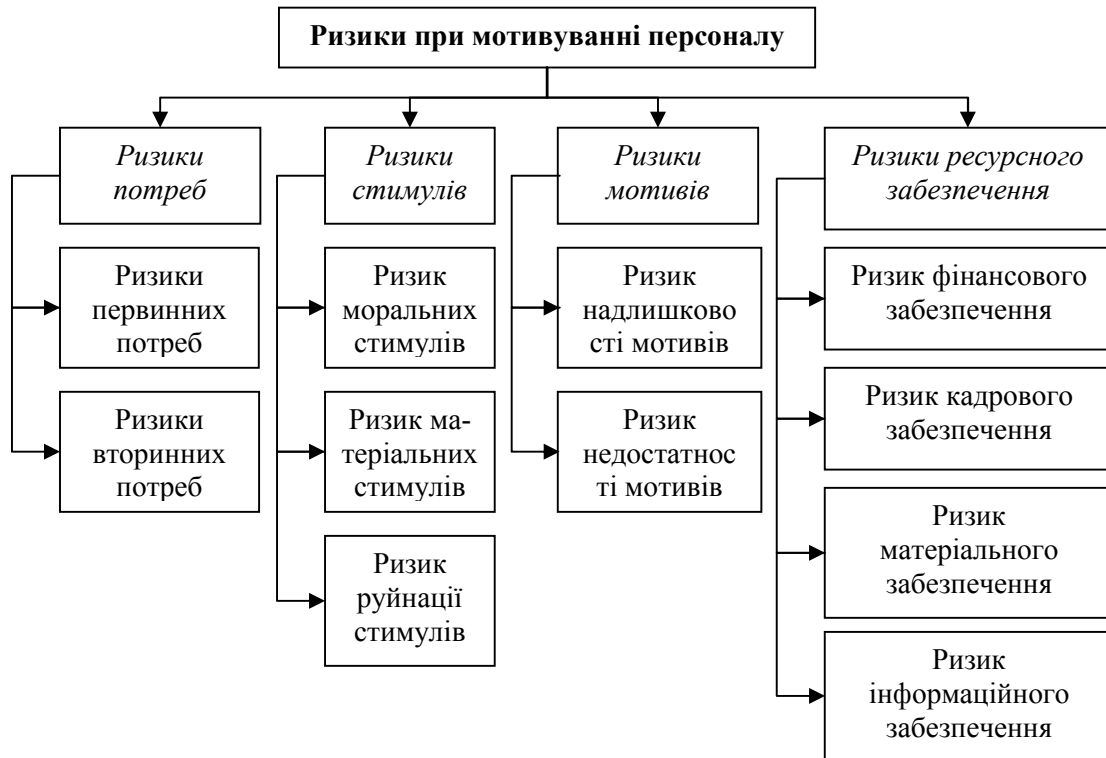


Рис. 1. Класифікація ризиків при мотивуванні персоналу

Врахування всіх видів ризиків, які можуть виникнути при мотивуванні персоналу, дозволить вчасно їх виявляти та проводити комплекс заходів щодо управління ними. Управління ризиками діяльності персоналу є надзвичайно важливим для будь-якого підприємства. По-перше, якісні, добре умотивовані трудові ресурси являються основою креативних, інноваційних рішень, що сприяють розвитку підприємства. По-друге, ризики при мотивуванні персоналу є одними з визначальних, оскільки вони дуже часто є джерелом творення інших видів економічних ризиків у діяльності підприємства (наприклад, ризики матеріальних, інформаційних, фінансових, енергетичних ресурсів тощо).

Література:

1. Гребельник О.П. Основи зовнішньоекономічної діяльності / О.П. Гребельник // 3-тє видання перероблене та доповнене: підруч. – Центр учбової літератури. – 2008. – 432 с.
2. Дідківський М.І. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства: навч. посіб. // М.І. Дідківський – К.: Знання, 2012. – 462 с.

3. Кузьмін О.Є. Управління ризиками в інноваційній діяльності: навч.-метод. посібник / О.Є. Кузьмін, Н.Ю. Подольчак, Н.І. Подольчак. – Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2009. – 176 с.

4. Кузьмін О.Є. Ризики діяльності персоналу підприємств: особливості управління та економічне оцінювання: монограф. / О.Є. Кузьмін, Н.Ю. Подольчак, М.О. Романенко. – Вінниця: ДП «Державна картографічна фабрика», 2012. – 272 с.

Савчук Світлана

*К.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМ БОРГОМ

На сучасному етапі розвитку демократичного суспільства та впровадження процесів децентралізації важливим постає вирішення боргових проблем як на державному, так і на місцевому рівнях. Незважаючи на надання більшої фінансової автономії органам місцевого самоврядування, нестача фінансових ресурсів не дає можливості їм в повній мірі виконувати свої функції, що зумовлено значною залежністю дохідної бази місцевих бюджетів від надання міжбюджетних трансфертів, а також невеликою фіскальною роллю власних доходів, в тому числі місцевих податків і зборів. Це сприяє широкому використанню місцевих позик та посилення ролі позикового фінансування з метою забезпечення стабільного розвитку регіонів, реалізації стратегічних завдань органів місцевого самоврядування.

Для максимального досягнення пріоритетів сталого економічного розвитку важливим постає здійснення ефективного управління місцевим боргом. Відповідно до Бюджетного кодексу України управління державним (місцевим) боргом визначено як сукупність дій, пов'язаних із здійсненням запозичень, обслуговуванням і погашенням державного (місцевого) боргу, інших правочинів з державним (місцевим) боргом, що спрямовані на досягнення збалансованості бюджету та оптимізацію боргового навантаження [1]. Як відомо, процес управління місцевим боргом охоплює здійснення місцевих запозичень, а також відповідно