

механізму її реалізації; новий стиль керівництва персоналом, який дає працівникові значно більшу свободу дій, сприяє розвитку його ініціативи і творчих можливостей [5].

Таким чином, наявність процесу планування та контролю та їх постійне удосконалення є важливими факторами забезпечення високого рівня ефективності виробництва на підприємствах. Приділяючи більшу увагу плануванню та контролю, можна досягти зміцнення фінансової стабільності підприємства, його надійності, забезпечення самоокупності та самофінансування. Планування та контроль є нерозривними процесами на підприємстві, які взаємодоповнюють одна одну, виявляють можливі суперечності, обґрунтовують плани розвитку підприємства та поліпшення ефективності діяльності окремих галузей та підприємства в цілому.

Література.

1. Акофф Р.Л. Планирование в больших экономических системах [Текст] / Р.Л. Акофф; пер. с англ. Г.Б. Рубальского; под ред. д-ра техн. наук И.А. Ушакова. – М.: Советское радио, 1972. – 222 с.
2. Литвин Ю.О. Фінансове планування на підприємствах в сучасних умовах / Ю.О. Литвин, В.І. Матвійчук // Актуальні проблеми розвитку фінансово-кредитної системи України. - Донецьк, ДонНТУ, 2009. – С. 67-85.
3. Кірсанова Т.О. Проблеми та перспективи фінансового планування на підприємстві / Т.О. Кірсанова, Н.А. Дьяченко // Вісник Сумського державного університету. Сер.: Економіка. – 2011. - №4. – С. 48-57.
4. Москалюк В.Є. Планування діяльності підприємства: [Навчальний посібник] / В.Є. Москалюк. – К.:КНЕУ, 2012. – 252 с.
5. Тарасюк Г.М. Планування діяльності підприємства: [Навчальний посібник] / Г.М. Тарасюк, А.І. Шваб. – К.:Каравела, 2013. – 432 с.



*КОЛЕСНИК А.А.**

*Харківський національний технічний університет
сізьського господарства імені Петра Василенка*

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

При теперішньому рівні розвитку економічних відносин все більш загострюється конкурентна боротьба як на вітчизняному, так і на світовому рівні. В зв'язку з цим одним із ефективних умов розвитку підприємства є поглиблене вивчення основних факторів, які впливають на конкурентоспроможність.

Фактори можуть впливати як в сторону підвищення конкурентоспроможності підприємства, так і в сторону зменшення. Вони визначають засоби і способи використання резервів конкурентоспроможності. Аналіз факторів та виробіток власного інструментарію управління повинні стати частиною кадрової стратегії підприємств будь-якої галузі економіки. Але наявності самих факторів недостатньо для забезпечення конкурентоспроможності для підприємства. Отримання конкурентної переваги на основі факторів залежить від того, наскільки ефективно вони використовуються.

Одним із таких факторів є саме кадровий потенціал і мотивація праці на підприємстві. Конкурентоспроможність підприємства – це його перевага по відношенню до інших підприємств в будь-якій сфері у країні та за її межами [4].

Для ефективної діяльності організації та реалізації задач, пов'язаних із виконанням поставлених цілей, необхідно забезпечити фірму спеціалізованим та висококваліфікованим

* Науковий керівник – Смігунова О.В., к.е.н., доцент

персоналом. Розвиток цілого ряду галузей в наш час стримується нестачею потрібних спеціалістів. Основною з поставлених задач для підприємства є відбір та підтримка талановитих менеджерів.

Зрозуміло, що підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності на будь-якому підприємстві неможливі без персоналу. Без мотивації персоналу та стимулювання кадрів до роботи жоден механізм, яким би новітнім він не був, або не буде віддавати потрібної віддачі в роботі, або не буде працювати взагалі. Саме тому, в першу чергу для директора підприємства мотивація персоналу є важливим стратегічним завданням для роботи організації.

Функція мотивації закладається в тому, що вона впливає на трудовий колектив організації у формі спонукальних мотивів до ефективної праці через колективні та індивідуальні заохочувальні заходи. Указані форми впливу активують роботу суб'єктів управління організацією. Сутність мотивації полягає в тому, що персонал фірми виконує роботу відповідно до делегованих йому прав і встановлених обов'язків, погоджуючись з прийнятими управлінськими рішеннями [5].

Виділяють такі види мотивації персоналу:

1. матеріальна:

- а. грошова (заробітна плата, премія);
- б. негрошова (подорожі, лікування, пільги);

2. нематеріальна:

- а. соціальні (престижність професії, кар'єрний ріст);
- б. моральні (повага зі сторони колег, друзів та родичів, нагороди);
- с. творчі (можливість самореалізації).

На більшості крупних підприємств головну роль продовжує грати саме матеріальний вид мотивації. Але в наш час молодих спеціалістів та робітників важко спонукати до якісного виконання завдань лише матеріальною складовою, саме тому все більший розвиток отримує система нематеріальної мотивації. [3].

Нажаль, сучасні керівники, менеджери по персоналу та спеціалісти по мотивації персоналу незаслужено недооцінюють роль нематеріальної мотивації у спільній системі мотивації персоналу. Хоча, моральна мотивація грає велике значення і, до того ж, не потребує великих фінансових затрат. Як приклад можна привести такі фактори нематеріальної мотивації: виконання керівником обіцянок, визнання значущості працівника, увага зі сторони керівника та ін.

Таким чином, політика мотивації праці персоналу є основою для встановлення необхідних відносин між кадрами та керівником, орієнтованих, перш за все, на формування балансу інтересів, підтримки конкурентоспроможності підприємства за допомогою правильної мотивації робітників. Мотивація праці – це процес, орієнтований на досягнення цілей організації шляхом залучення та утримання висококваліфікованих працівників на основі стійких ідей стимулювання праці, сформованих з використанням системи стимулювання праці [1].

Процес мотивації повинен бути послідовним, постійним та мати постійний розвиток [2].

Персонал підприємства – це певний об'єкт вивчення економіки. З одного боку, він є цілісним самостійним об'єктом, а з іншого, це ціла збірка елементів, наділених самостійністю та індивідуальністю. Це дозволить уникнути помилкових припущень та критичних помилок при роботі з персоналом, і, згодом, збільшити потенціал підприємства та його конкурентоспроможність в цілому.

Література.

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник / [А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева, Е.А.Митрофанова, М.В.Ловчева] ; под. ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 524 с.
2. Прокопьева Л.Н. Мотивация труда в условиях модернизации национальной экономики : Монография / Л.Н. Прокопьева. – СПб. : ГПА, 2010. – 90с.
3. Самонова К.В. Мотивирование персонала как ключ успеха компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://web.snauka.ru>.
4. Красноручький О.О. Соціометрична процедура як соціально-психологічний метод вивчення окремої особистості та колективу в структурі управління / Красноручький О.О., Смігунова О.В. // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. Вип. 171. – Харків : ХНТУСГ, 2016 р. – С. 3 – 8.

5. Шапиро С.А. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С.А.Шапиро. – Москва : КноРус, 2016. – 346 с.



*ЛЕПЬОХІН Д.В., ДЕМЧЕНКО Т.М.**

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

БАНКІВСЬКІ РИЗИКИ ТА УПРАВЛІННЯ НИМИ

Суперечність, що виникає між мотивованим прагненням банків до ризику і бажанням знизити ступінь ризику, згладжується шляхом створення системи управління ризиком та прийняттям таких управлінських рішень, які будуть результативними. Це передбачає оцінку величини та ймовірності ризику до проведення банківських операцій або угод. В умовах ринку, а тим більше в період переходу до нових економічних відносин в країнах СНД, проблема оцінки банківських ризиків набула особливої актуальності, викликала підвищений інтерес у багатьох сучасних економістів, які займаються дослідженням категорії «ризик», і банкірів зокрема.

До основних ризиків, на які наражаються банки у своїй діяльності більшість дослідників відносять: кредитний ризик; ринкові ризики; ризик ліквідності; операційні ризики [1].

Кредитний ризик – це ризик фінансового збитку для банку в результаті невиконання клієнтом чи контрагентом свого зобов'язання за договором. Кредитний ризик виникає, в основному, у зв'язку з позиками і авансами, що надані іншим банкам та клієнтам. Загальні засади, принципи та підходи до управління кредитним ризиком визначаються системою кредитних політик банків. Банки встановлюють та щорічно переглядають свою кредитну стратегію, в якій визначаються основні цілі, оптимальний склад кредитного портфеля та система лімітів.

Основними завданнями банків в умовах погіршення очікування учасників ринку, є розробка ефективної системи управління проблемною заборгованістю та обслуговування боргу клієнтами, що залишається ключовим фактором утримання якості кредитного портфелю на прийнятному рівні. З метою обмеження/пом'якшення впливу кредитного ризику діють деякі заходи обмеження ризику: обмеження кредитування в іноземній валюті; підвищення вимог до забезпечення кредитів та платоспроможності потенційних позичальників; розробка та вдосконалення програм рефінансування кредитів; активізацію роботи з колекторськими компаніями; активізація претензійно-позовної роботи.

Ринкові ризики – це ризики понесення збитків від балансових та позабалансових позицій у зв'язку зі змінами ринкових цін (таких як процентні ставки, валютні курси, кредитні спреди, ціни товарів і цінних паперів тощо). Метою управління ринковими ризиками є управління позиціями, на які наражаються ринкові ризики, і контроль рівня ринкових ризиків у межах прийнятих параметрів за умови досягнення оптимізації доходності та ризику. Ринкові ризики включають валютний ризик, процентний ризик, ризик кредитного спреду, фондовий ризик, товарний ризик і ризик волатильності. У сфері управління ринковими ризиками банки застосовують уніфіковані процеси, методи, правила та систему лімітів, які забезпечують послідовний підхід до управління ризиками, з урахуванням умов місцевого ринку. Такі процедури дозволяють отримувати агреговані дані та надавати інформацію про основні параметри ринкових ризиків.

Серед факторів ринкових ризиків, найбільший вплив на діяльність банків як і раніше мають волатильність курсів іноземних валют щодо гривні та волатильність процентних ставок.

Сприйнятливість до ризику пов'язана, по-перше, із застосуванням банками плаваючих процентних ставок при видачі нових кредитів, а також зміною фінансових ставок на плаваючі у випадку згоди на це клієнта під час реструктуризації вже виданих кредитів, по-друге, із наближенням термінів погашення кредитів з фіксованими ставками та достроковим погашенням таких кредитів, і по-третє, з поміркованою процентною політикою банків по депозитним

* Науковий керівник – Луценко О.А., к.е.н., доцент