

умовами та строками. І на практиці виходить так, що вихідний результат реципієнт отримує не так рано як це насправді потребувала громада, та і не всі умови задовольняють реальні потреби населення. Але рішення приймалось із того розрахунку, щоб відмовитися від відповідальності та зайвих витрат із бюджету, якщо це на себе готовий взяти хтось інший. Важливо розуміти, що іноземні донори часто просто не розуміють реальних проблем та потреб кінцевих бенефіціарів проектів міжнародної допомоги, і не в змозі адаптуватись під місцевий менталітет і таке інше. А місцева влада частіше вимушена або просто надає пріоритет зекономити бюджетні кошти, замість того щоб самостійно з повною відповідальністю задовольняти реальні потреби та вирішувати реальні локальні проблеми населення.

### Джерела

1. Sokol, D. D., & Stiegert, K. W. (n. d.). An Empirical Evaluation of Long Term Advisors and Short Term Interventions in Technical Assistance and Capacity Building. Retrieved from <http://www.coleurope.eu/content/gclc/documents/GCLC%20WP%2002-08.pdf>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. 10.11.2020.
3. Офіційний портал координації міжнародної технічної допомоги (міжнародної допомоги) в Україні – ProAID [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://proaid.gov.ua/> 10.04.2020.

## РИЗИКИ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Тугова А. С.*

*аспірант кафедри менеджменту, логістики та інновацій*

*Науковий керівник – д.е.н., професор Ястремська О. М.*

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*

**Анотація.** Головна мета діяльності підприємства – організувати процес виробництва таким чином, щоб максимізувати свій прибуток з найменшими витратами. При цьому, здійснюючи виробничу, торгівельну та фінансову діяльність підприємство має справу з невизначеністю та ризиками. Не зважаючи на чималі наукові праці щодо вирішення проблеми виникнення ризиків на підприємстві, проблема управління ризиками в процесі стимулювання є мало дослідженою і невирішеною.

Внутрішні фактори визначають сутність потреби, її пріоритетність, формують стимули та дієвість методів стимулювання. В той час, як зовнішні фактори – це середовище підприємства та обрана керівництвом система стимулювання персоналу та створені умови для її реалізації.

Успішне функціонування персоналу підприємства неможливе без формування такого механізму стимулювання персоналу, який буде враховувати потреби та очікування працівників, звивши, при цьому, до мінімум ризики при стимулюванні персоналу та сприятиме досягненню цілей підприємства.

Ризик економічного стимулу персоналу в силу впливу людського фактора має системний характер, по суті є складовою частиною будь-якого ризику діяльності підприємства. Відповідно встановлюються заборони, обмеження та коректування винагород з урахуванням ризиків, а результати діяльності спрямовані на зниження стимулів прийняття працівниками організацій зайвих ризиків.

Винагорода працівників має здійснюватися з урахуванням проявленої ними обачності при прийнятті ризиків: винагорода повинна враховувати всі види ризиків, одержувана винагорода має бути симетрично наслідків ризиків, терміни виплати винагороди повинні враховувати тимчасові горизонти ризиків, поєднання форм виплати винагороди (грошові кошти, цінні папери і т. д.) не повинно порушувати відповідність ризиків.

Матеріальне стимулювання вищого менеджменту повинно бути орієнтоване на реалізацію прийнятої стратегії розвитку і досягнення довгострокових показників. Так, не менше 50% винагород для членів виконавчих органів та інших працівників, які беруть ризики, має виплачуватися у вигляді стимулюючих виплат (нефіксована частина оплати праці), які визначаються в залежності від займаної посади і рівня відповідальності.

Крім того, до членів виконавчих органів і іншим працівникам, які приймають ризики, повинна застосовуватися відстрочка і подальша коректування розміру стимулюючих виплат виходячи з термінів отримання фінансових результатів їх діяльності, але не менше трьох років, за винятком короткострокових операцій, тобто операцій, фінансовий результат яких виявляється раніше зазначеного терміну, включаючи можливість скорочення або скасування стимулюючих виплат при отриманні негативного фінансового результату в цілому по підприємству або за відповідним напрямом діяльності.

Специфічними заходами щодо запобігання або зниження ризиків при стимулюванні є: удосконалення форм та систем оплати праці, із врахуванням їх стимулюючого ефекту, розроблення індивідуальних кар'єрних карт, організування кас взаємодопомоги та кредитних спілок, спільне формування з фінансовими кредитним установами пільгових продуктів для працівника, розвиток корпоративної культури, соціального пакету, активне творення неформальних груп; підтримка в працівниках переконання, що їх цінують; установлення довірчих стосунків між керівниками і підлеглими, цілеспрямована діяльність відділу по роботі з персоналом у напрямку забезпечення дієвих двосторонніх комунікацій між працівниками і керівництвом компанії; створення в організації культури, в якій переважає свідомість, що результати доброї праці добре винагороджуються; забезпечення підготовки в області менеджменту керівникам і контролерам; забезпечення швидкої реакції на рівень ефективності діяльності працівників; створення умов, у яких працівник може повністю проявити всі свої здібності; чітке інформування працівників про те, що їм слід робити, щоб отримати те або інше кар'єрне підтвердження; створення у працівників відчуття задоволення собою; організація роботи так, щоб працівники ясно бачили результати своїх зусиль; по можливості забезпечення відчуття упевненості працівників у збереженні їх робочих місць; розробка дієвих процедур розгляду скарг працівників; надання працівникам можливостей придбати нові уміння і навички, пропозиція кар'єрного просування достатньо кваліфікованим і досвідченим працівникам [1]. Головна мета діяльності підприємства – організувати процес виробництва таким чином, щоб максимізуючи прибуток, здійснювати виробничу, торгівельну та фінансову діяльність підприємство не зважаючи на невизначеність та ризики. Попри чималі наукові праці щодо вирішення проблеми виникнення ризиків на підприємстві, проблема управління ризиками в процесі стимулювання є недостатньо дослідженою і невирішеною остаточно.

## Джерела

1. Доронина М. С. Управление мотивацией: научное издание / М. С. Доронина, Е. Г. Наумик, О. В. Соловьев. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2006. – 240 с.

## АНАЛІЗ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Христофорова К. В.,*

*здобувачка 4 курсу бакалавріату*

*Науковий керівник: к.е.н., доц. Манухіна М. Ю.*

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля*

**Анотація.** Висвітлено актуальні питання економічної сутності та класифікації нематеріальних активів, визначено етапи аналізу стану та ефективності їх використання в управлінні підприємством.

Сьогодні економічний розвиток підприємств ґрунтується на таких принципах, як стале господарювання, конкурентоспроможне виробництво та ефективне використання інтелектуального капіталу. Ринкові відносини вимагають посилення ролі нематеріальних активів, які в майбутньому можуть принести економічну вигоду підприємствам. Наявність нематеріальних активів на підприємствах підвищує ринкову вартість самих підприємств, а також формує їх конкурентні переваги. Відповідно до цього виникає необхідність в тому, щоб розібратися з аналізом нематеріальних активів і як це впливає на їх ефективність.

Формування в бухгалтерському обліку інформації щодо нематеріальних активів та розкриття інформації про них у фінансовій звітності регулює П(С)БО 8 «Нематеріальні активи» [1]. Цим положенням визначено, що нематеріальний актив – немонетарний актив, який не має матеріальної форми та може бути ідентифікований. Для потреб бухгалтерського обліку національним стандартом передбачено поділ нематеріальних активів (далі НМА) на декілька груп (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація нематеріальних активів

Групи НМА	Приклади
Права користування природними ресурсами	• право користування надрами, іншими ресурсами природного середовища тощо.
Права користування майном	• право користування земельною ділянкою; • право користування будівлею; • право на оренду приміщень.
Права на комерційні позначення	• права на торговельні марки; • права на комерційні найменування.
Права на об'єкти промислової власності	• право на винаходи, корисні моделі, промислові зразки, сорти рослин, породи тварин, комерційні таємниці тощо.
Авторське право на суміжні з ним права	• право на літературні, художні, музичні твори, комп'ютерні програми тощо.
Інші нематеріальні активи	• право на провадження діяльності, використання економічних та інших привілеїв.

Необхідною передумовою удосконалення формування, використання та відтворення нематеріальних активів підприємства є проведення аналізу їх сучасного стану та ефективності використання. Головною метою аналізу є виявлення резервів, за допомогою яких можливе підвищення ефективності використання НМА.