

2	3	4	5	6	7	8	9	10
Труби гарячекатані	645071	104066	665516	100539	-541005	-564977	-83,9	-84,89
Труби обсадні	1043231	3077101	1123878	3004647	+2033870	+1880769	195	167,34
Інша продукція та послуги	179749	2687	209420	9680	-177062	-199740	-98,5	-95,37
Разом по заводу	2686109	4752392	2889560	4681295	+2066283	+1791735	76,92	62

Обсяг реалізації продукції розраховується за формулою:

$$РП = Q * Ц, \quad (1)$$

де Q – це обсяг реалізації продукції у натуральному вираженні, т;

Ц – середньозважена ціна реалізації продукції, тис. грн.

Загальна зміна обсягу реалізації продукції (або абсолютний приріст) розраховується за формулою:

$$\Delta РП = РП_2 - РП_1 \quad (2)$$

У другому році у порівнянні з першим роком обсяг реалізації товарної продукції збільшився за колесами суцільнокатаними на 675683 тис. грн. (або 75,85 %) та трубами обсадними – на 1880769 тис. грн. (або 167,34 %), а за трубами гарячекатаними та іншою продукцією, навпаки, – зменшився.

В цілому за підприємством у другому році зростання обсягів реалізації труб та іншої продукції склало 1791735 тис. грн. (або 62 %). Це відбулося завдяки збільшенню обсягів виробництва продукції підприємства у другому році на 2066283 тис. грн. (або 76,92 %). Таким чином, по підприємству збільшився обсяг реалізованої продукції за рахунок підвищення спросу на неї.

## ЗАСТОСУВАННЯ МОТИВОВАНОГО МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ РОБІТНИКІВ

*Філатова В. Р., студентка*

*Науковий керівник: Шинкаренко В. Г., д. е. н., професор*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Можливість використання різноманітних підходів до механізмів мотивації персоналу напряму пов'язані з його саморозвитком.

Персоналом в повсякденній діяльності керують потреби, що знаходяться в постійній динаміці та взаємодії. Механізм мотивації повинен спонукати до активної і ефективної роботи, а менеджерів – до розвитку підприємства. Забезпечуючи з одного боку можливість задоволення, за рахунок справедливої винагороди, різноманітних потреб, а з другого боку – отримання очікуваних результатів для досягнення цілей підприємства. Найважливішими елементами механізму мотивації має бути дотримання принципів:

- відповідності та пов'язаності з матеріальними мотиваторами результатів діяльності працівника, колективу, підприємства;
- об'єктивності та справедливості встановлення винагороди для всього персоналу;
- спрямованості мотивів на задоволення потреб, а стимулів – на задоволення інтересів підприємства;
- гнучкості, довгостроковості та гласності мотивації.

Головною помилкою існуючої системи мотивації в Україні є впевненість менеджерів, що на підприємстві немає проблем в управлінні персоналом. Показниками неефективної мотивації виступають:

- спад середньої продуктивності персоналу;
- незбалансованість оплати праці відносно галузевого ринку;
- відсутність оптимального балансу заохочення та покарання;
- система оплати залежить тільки від думки начальника;
- висока плинність кадрів.

Врахування чинників де мотивації (серед яких: нечіткість кінцевих результатів діяльності підприємства, ігнорування ідей та ініціативи, відсутність почуття причетності до підприємства, відсутність визначення досягнень у персоналу) при визначенні кола завдань працівника, залучення його до різноманітних проектів та створення атмосфери причетності до підприємства дозволить досягти високого рівня мотивації працівників і розкриття їх потенціалу.

Мотивування працівників не є дієвим без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання працюючих. Підвищення значення трудових та статусних мотивів, що спостерігається нині, не означає абсолютного зниження ролі матеріальних стимулів, які впродовж тривалого часу були головними. Вони, як і раніше, залишаються важливим способом впливу на працівників, що здатні значно підвищити їх трудову активність та сприяють досягненню високих результатів як окремої особи, так і колективу в цілому.

Матеріальна мотивація не може на довго утримати працівників, тому менеджери повинні пам'ятати про короткостроковий характер дій. Висока заробітна плата в деяких випадках може утримати працівників від звільнення з підприємства, але не змусить його постійно працювати інтенсивніше, ефективніше і бути креативним. При мотивації лише грошима, працівник легко змінить роботу, виходячи тільки з матеріального інтересу.

Відділ персоналу сконцентровує в собі роботу з всіма людьми, які працюють на підприємстві. Він є початком формування культури самовдосконалення та постійного розвитку, оскільки її носієм є людина.

Відділ персоналу найчастіше займається вирішенням проблем підбору, розподілу персоналу, невиконання перед ними обов'язків, горизонтального або вертикального переміщення, підвищення кваліфікації працівників, перегляд виду мотивації.

Удосконалення управління персоналом проводиться у таких аспектах:

1. Підвищення ролі самоуправління.
2. Налагодження ефективної співпраці лідера та колективу.
3. Підвищення якості організації управління праці.
4. Етика в діловому спілкуванні.

Самоуправління дозволить швидше й ефективніше у межах посадової інструкції розв'язувати незначні проблеми у роботі відділу. Локальне самоуправління мають взяти на себе лідери товариства, що сприятиме згуртованості працівників в ефективний колектив, для удосконалення роботи менеджерів за рахунок покращення індивідуальних показників роботи.

Вироблення зразка етичної поведінки кожного працівника є важливим завданням менеджера по управлінню персоналом, адже від цього залежатиме імідж підприємства. Етичні нормативи ділових комунікацій і ділової поведінки повинні розкривати загальну систему норм і правил етики, яких повинні дотримуватися працівники. Ці нормативи розробляються з метою поліпшити ділові комунікації на різних рівнях і в різних сферах діяльності організації.

Напрями діяльності стосовно персоналу потребують окремих вдосконалень. Для забезпечення достатньою кількістю молодих працівників і зменшити витрати на пошук персоналу ми пропонуємо налагодити систему співпраці з університетами і коледжами України. Умова співпраці полягає в можливості студента проходити

стажування в період літніх або зимових канікул на посаді, що відповідатиме обраній ним спеціальності. Термін стажування становитиме один календарний місяць. За цей період студент повинен ознайомитися зі специфікою підприємства і допомагати виконувати обов'язки працівнику, до якого був прикріплений.

Реалізація програми зміцнення зв'язків з працівниками. Відсутність взаємозв'язків відділу персоналу з іншими структурами підприємства зменшує швидкість і якість забезпечення потреби в персоналу і їхньому аналізі та сприяє підвищенню кваліфікації.

Налагодження таких зв'язків допоможе запобігати виникненню негативних конфліктних ситуацій між підрозділами, та удосконалити роботу між структурними одиницями, а отже і підвищити продуктивність всього підприємства.

### **Література.**

1. Базаров Т.Ю. Управління персоналом: (навч. посібник для студентів проф. навч. закладів) / Т.Ю. Базаров. – М.: Видавничий центр «Академія», 2003. - 224 с.
2. Мартиненко Н.М. Основи менеджменту: (ученик) / Н.М. Мартиненко. – К.: Карнавелла, 2003. - 496 с.
3. Савельєва В.С. Управління персоналом: (навч. посібник) / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов. – Краматорськ, ДДМА. 2004. - 384 с.

## **ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ КАСОВИХ ВИДАТКІВ В УСТАНОВАХ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ**

*Гринько А. В., студент*

*Науковий керівник: Откаленко О. М., к. е. н., доцент  
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

Однією з головних завдань бухгалтерського обліку в установах державного сектору є постійний облік і контроль за їх видатками. Видатки установ державного сектору затверджуються у кошторисі за кодами економічної класифікації видатків та з поділом на поточні та капітальні видатки.

Кошторис – це основний плановий фінансовий документ бюджетної установи, яким на бюджетний період встановлюються повноваження щодо отримання надходжень і розподіл бюджетних асигнувань на взяття бюджетних зобов'язань та здійснення платежів