

Перелік завдань внутрішньогосподарського обліку і контролю за рівнями облікового процесу в умовах застосування електронної інформаційної системи антикризового управління

Рівень електронної системи	Етап облікового процесу	Завдання, що вирішуються на відповідному рівні
1	2	3
Перший	Вхід до системи (первинний облік)	Підготовка первинних даних та відображення їх на машинних носіях. Аналіз, контроль і коригування первинної інформації, розподіленої за центрами відповідальності. Отримання у запитальному режимі відповідної інформації. Формування локальної бази даних. Формування вихідної інформації первинного обліку
Другий	Процес системи (поточний облік)	Систематизація, узагальнення і контроль первинної інформації. Виправлення виявлених у процесі контролю помилок. Оперативний аналіз поточної інформації внутрішньогосподарського обліку. Створення локальної бази даних поточного обліку. Формування вихідної інформації поточного обліку
Третій	Вихід із системи (підсумковий облік)	Формування внутрішньої звітності. Систематизація облікових даних відповідно до запитів системи антикризового управління. Формування носіїв для архівного збереження облікової інформації. Коригування нормативно-довідкової інформації. Контроль поточної та підсумкової інформації внутрішньогосподарського обліку. Ретроспективний аналіз облікових даних. Заключний контроль, перспективний аналіз і прогнозування в системі антикризового управління. Складання бюджетів на наступний період

ється за комплексом задач антикризового управління підприємством.

Висновки

Сучасний етап розвитку економіки характеризується посиленням кризових загроз, що не може не викликати концептуальних змін в організації та методології внутрішньогосподарського обліку і контролю. Інформаційні функції внутрішньогосподарського обліку та контролю мають бути інтегровані в єдину інформаційну систему з метою комплексного управління підприємством. На цій основі визначено основний принцип формування інформаційної бази внутрішньогосподарського обліку, відповідно до якого внутрішньогосподарський облік, ґрунтуючись на даних фінансових звітів, залучає дані поточного та первинного бухгалтерського обліку нарівні з власною, притаманною тільки йому інформацією, деталізованою відповідно до потреб антикризового управління за створеними на базі структурних та функціональних підрозділів підприємства центрами відповідальності.

Список використаних джерел

1. Бардаш С.В. Контроль діяльності суб'єктів господарювання: гіпотези та версії порушень: монографія / С.В. Бардаш. – К: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. – 312 с.
2. Виговська Н.Г. Господарський контроль в Україні: теорія, методологія, організація: [монографія] / Н.Г. Виговська. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 532 с.
3. Калюга Є.В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: монографія / Є.В. Калюга. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2002. – 360 с.
4. Максимова В.Ф. Контроль в управлінні економічними процесами на підприємстві: [навчальний посібник] / В.Ф. Максимова. – Суми: ВТД «Університетська книга». – 2008. – 190 с.
5. Мидлтон Д. Бухгалтерський учет и принятие финансовых решений. Учеб. пособие: Пер. с англ. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 408 с.
6. Мних Є.В., Бутко А.Д., Большакова О.Ю., Кравченко Г.О., Нович Г.І. Аналіз і контроль в системі управління капіталом підприємства / За ред. Проф. Є.В. Мниха. – К.: КНТЕУ, 2005 – 232 с.
7. Нападовська Л.В. Внутрішньогосподарський контроль в ринковій економіці: Монографія. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2000. – 224 с.

В.М. КОВАЛЬОВ,

д.е.н., професор, Українська інженерно-педагогічна академія

Наукові підходи до формування мотиваційного механізму машинобудівних підприємств

Визначені наукові підходи до формування мотиваційного механізму підприємств, методи кількісної оцінки балансу соціально-економічних інтересів найманих працівників і підприємств. Виявлені умови, за яких порушується баланс інтересів на користь роботодавців.

Ключові слова: мотивація, механізм, баланс, соціально-економічні інтереси, персонал, підприємці.

В.Н. КОВАЛЕВ,

д.з.н., професор, Украинская инженерно-педагогическая академия

Научные подходы к формированию мотивационного механизма предприятий

Определены научные подходы к формированию мотивационного механизма предприятий, методы количественной

оценки баланса социально-экономических интересов наемных работников и предпринимателей. Выявлены условия, из-за которых нарушается баланс интересов в пользу работодателей.

Ключевые слова: мотивация, механизм, баланс, социально-экономические интересы, персонал, предприниматели.

V. KOVALYOV,

doctor of economic sciences, professor, Ukrainian Engineering Pedagogical Academy

Scientific approaches to the formation of the motivational mechanism of enterprises

The scientific approaches to the formation of the motivational mechanism of enterprises, methods of quantitative assessment of the balance of socio-economic interests of employees and entrepreneurs are determined. The conditions, due to which the balance of interests is disturbed in favor of employers, are revealed.

Keywords: motivation, mechanism, balance, socio-economic interests, staff, entrepreneurs.

Постановка проблеми. Наукові дослідження і досвід промислових підприємств свідчать про зростаючу актуальність мотиваційних процесів як в Україні, так і в усьому світі. Одним з основних напрямів удосконалення цих процесів стало формування раціонального механізму управління стимулюванням ефективності праці і виробництва, під яким слід розуміти способи забезпечення соціально-економічних потреб найманих працівників і ефективності бізнесу, який являє собою джерело забезпечення людських і виробничих потреб.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Зазвичай дослідники мотиваційних процесів спираються на класичну теорію мотивації праці. Її основоположники – А. Маслоу, Д. МакКлелланд, В. Врум, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Л. Портер та ін. – основну увагу приділяли розвитку теорії потреб найманих працівників, що цілком виправдано по відношенню до стимулювання їхньої праці. Саме в цьому напрямі відбуваються дослідження і публікації, які продукують такі сучасні вчені-економісти, як А. Колот, Е. Лібанова, О. Єськов, М. Волгін, Б. Генкін тощо. Але з погляду сьогодення, коли в економічній теорії більшу увагу приділяють питанням ефективності ринкового господарювання і меншу – задоволенню людських потреб, виникають вимоги до мотиваційного механізму досягати збалансованості соціально-економічних інтересів підприємств і найманого персоналу. Саме в цьому аспекті економічній науці бракує уваги до комплексного розгляду процесів мотивації не лише до праці, а й до бізнесу як джерела задоволення соціально-економічних і виробничих потреб у сфері господарювання.

Тому **метою статті** є визначення наукових підходів до формування мотиваційного механізму підприємств з урахуванням кількісно визначених і збалансованих соціально-економічних інтересів найманої і підприємницької праці.

Виклад основного матеріалу. За результатами досліджень і практичної діяльності підприємств виявляється зацікавленість підприємств у всьому фонду заробітної плати, незважаючи на необхідність підтримувати робочу силу на працездатному відтворювальному рівні. Цій тенденції сприяють теоретичні постулати класичної теорії мотивації і твори її сучасних послідовників. Зокрема, підприємці не дотримуються наукової установки, що відтворювальна оплата праці повинна встановлюватись на рівні, еквівалентному вартості робочої сили.

Як відомо з економічної теорії, вартість робочої сили складається з витрат на розширене відтворення життєдіяльності працівників і їх родин шляхом задоволення їхніх розумних

фізіологічних і соціальних потреб, оптимальному рівню яких повинна відповідати мінімальна заробітна плата.

Методи наукового визначення мінімальної заробітної плати обґрунтовані в нашій публікації [1]. За нашими поглядами, відтворювальний рівень мінімальної заробітної плати згідно з раціональною структурою фонду оплати праці є тим підґрунтям, на якому засновується надбудова мотиваційно-стимулюючої її системи. Така надбудова відповідає стимулюючій функції заробітної плати.

Отже, якщо науково визначена мінімальна заробітна плата розрахована відповідно до рівня виконання норми праці на 100%, то стимулююча надбудова мотиваційної системи повинна спотворювати інтерес працівника до понаднормованої праці за її кількістю і якістю. Тому винагорода за понаднормову працю має бути не нижчою за поріг соціальної відчутності заохочувальних виплат. Методи кількісного визначення категорії соціальної відчутності нами розкриті в публікації [2, с. 242–243], згідно з якою поріг соціальної відчутності заробітної плати для працівників і їхніх родин ($\Pi_{\text{свзн}}$) визначається рівністю:

$$\Pi_{\text{свзн}} = Z_c \cdot \Pi_{\text{фс}} \geq Z_{\text{мін}}, \quad (1)$$

де Z_c – середня заробітна плата особи, грн./міс.;

$\Pi_{\text{фс}}$ – науково обґрунтовані мінімальні фізіологічні і соціальні потреби особи на місяць, грн.;

$Z_{\text{мін}}$ – мінімальна заробітна плата особи, грн.

Поріг соціальної відчутності рівня заохочувальних виплат ($\Pi_{\text{свзв}}$) визначається рівністю:

$$\Pi_{\text{свзв}} \geq Z_v \cdot B_{\text{пок}}, \quad (2)$$

де Z_v – заохочувальні виплати, грн.;

$B_{\text{пок}}$ – вартість однієї купівлі (визначається за самооцінкою працівника або члена його родини), грн.

З розкритого методологічного підходу до визначення порогу соціальної відчутності рівня оплати праці і заохочувальних виплат стає зрозумілим, що ця економічна категорія є кількісним виразником і міри праці, і міри споживання, і соціально-економічних інтересів найманих працівників та підприємців. Та вже тепер потрібне розуміння з боку роботодавців того, що, підвищуючи ефект виробництва, потрібно піклуватись про добробут найманого персоналу, формувати його інтерес до успіху виробництва, який має бути збалансованим з мірою споживання найманих працівників. Саме в такому разі забезпечується гармонізація соціально-трудових відносин на підприємствах і в державі. За таких обставин знижується соціальна напруженість між виробниками, а масштаби виробництва узгоджуються з масштабами споживання. При

цьому соціальна відповідальність виробників стає взаємною: підприємців перед персоналом, персоналу перед підприємцями, в результаті якої утворюється баланс соціально-економічних інтересів найманої і підприємницької праці. За таких наукових підходів до визначення сутності мотиваційних процесів виникають передумови формування мотиваційного механізму стимулювання праці і ефективності бізнесу.

Найбільш проблематичним у теорії мотивації питанням є методологія кількісного визначення потреб працівників і особливо практичного застосування цієї методології на підприємствах, тим паче що Україна з переходом на ринкові умови виробництва відмовилася від державного регулювання заробітної плати у виробничій сфері. Крім того, у відомих моделях мотиваційного механізму не відображено структури балансу соціально-економічних інтересів найманої праці і бізнесу, а це є основною вимогою до гармонізації суспільних відносин в країні. Потребує удосконалення сама структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу на промислових підприємствах за такою структурою:

- види потреб;
- форми, методи і джерела забезпечення потреб.

Виходячи з визначених напрямів удосконалення мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу роботодавців нами була запропонована його структура, що розкрита на рисунку.

Як видно з рисунку, основна ідея формування нової структури мотиваційного механізму підприємств – це досягнення рівноваги соціально-економічних інтересів найманих працівників і підприємців, якою повинні опанувати обидва контрагенти соціально-трудових відносин. З одного боку, це наймані працівники, власники свого людського потенціалу, з іншого боку, це роботодавці, власники засобів виробництва і технологічної енергії. І баланс їхніх соціально-економічних інтересів визначається кількісно встановленими пропорціями розподілу доданої вартості відповідно до рівня їх власності у складі трудового потенціалу.

Наше бачення сутності і структури економічної категорії «трудова потенція» розкрито в публікаціях [2–4]. Зокрема, на відміну від загально прийнятого тлумачення сутності трудового потенціалу як рівня продуктивних сил особи відповідно до таких її якостей, як знання, досвід, професіоналізм тощо, в нашому розумінні – це сполучення у виробничому процесі взаємодії двох структурних елементів трудового потенціалу: людського капіталу, власником якого є найманий працівник, і таких елементів фізичного капіталу, як засоби виробництва і технологічна енергія, власником яких є роботодавець.

Та як цілком очевидно, самі по собі якості людського потенціалу залишаються незатребуваними, доки у трудовій сфері вони не з'єднуються і не взаємодіють з фізичним капіталом на робочому місці, де вони, озброєні засобами праці, перетворюються у трудовий потенціал. Тут і людський капітал, і вказані елементи фізичного капіталу стають складовими частинами структури трудового потенціалу, які оцінюються у вартісній формі, тобто стають вартісною субстанцією трудового потенціалу. Основні засоби виражаються у вигляді амортизаційних відрахувань, технологічна енергія – у вигляді витрат на неї. Такий трудовий потенціал здатний забезпечу-

вати необхідний виробничий і соціальний результат на різних рівнях управління економікою в певних соціальних, економічних і технологічних умовах.

Тому вартісна оцінка трудового потенціалу у середньорічному обчисленні ($\Sigma B_{\text{тп}}$) може бути визначена за такою запропонованою нами формулою:

$$\Sigma B_{\text{тп}} = \frac{B_{\text{дпф}}}{T} + \frac{B_{\text{чкп}}}{I_{\text{сц}}} + \Delta B_{\text{чкп}} + \Sigma B_{\text{а.опф}} + \Sigma B_{\text{ер}}, \quad (3)$$

де $B_{\text{дпф}}$ – витрати на довиробниче формування людського капіталу (в розрахунок приймається наявний дохід на одного мешканця країни), тис. грн.;

T – середнє число років до виробничого формування людського капіталу;

$B_{\text{чкп}}$ – середньорічні відтворювальні витрати на людський капітал (приймається на рівні середньорічної зарплати одного працюючого з відрахуваннями на соціальні потреби і інші доходи), тис. грн.;

$I_{\text{сц}}$ – індекс споживних цін;

$\Delta B_{\text{чкп}}$ – середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційному етапі виробничого середовища, що здійснюються самим працівником або роботодавцем на професійну освіту, тис. грн.;

$\Sigma B_{\text{а.опф}}$ – середньорічні амортизаційні відрахування з основних виробничих фондів, в розрахунок на одного працюючого, грн./особа;

$\Sigma B_{\text{ер}}$ – середньорічні витрати на енергетичні ресурси для технологічних цілей у розрахунок на одного працюючого, грн./особа.

За таким методом стає можливим визначати рівень, структуру і ефективність використання трудового потенціалу на підприємствах та пропорції рівня власності на людський і фізичний капітал.

Запропоновані методи кількісного визначення частки знов створеної доданої вартості як власності персоналу підприємств і роботодавців розкрито нами в публікаціях [2, 3, 5].

На перший погляд виявляються ті хиби запропонованого нами методу розрахунку трудового потенціалу і, зокрема, людського капіталу, що в основу розрахунку його рівня закладені фактичні показники витрат на оплату праці, рівень яких нижчий за вартість робочої сили. Тому використані вихідні дані нібито утримують неточність розрахунків.

Але слід враховувати, що задіяні в розрахунках фактичні показники існуючої оплати праці, по-перше, відображають рівень експлуатації персоналу підприємств, що дає можливість визначати можливі масштаби її підвищення. По-друге, слід мати на увазі можливість і історичну незбіжність у майбутньому переходу людського суспільства до формування мінімальної заробітної плати на відтворювальному рівні, еквівалентному вартості робочої сили, що спотворюватиме підвищення наукової обґрунтованості вихідних даних до розрахунків людського капіталу.

Дослідженнями рівня і структури трудового потенціалу на підприємствах України за 2011–2012 роки виявлено, що основну і домінуючу частку його структури становить людський капітал (82,84%), в якому головну роль відіграє відтворювальний його етап. Елементи фізичного капіталу в структурі трудового потенціалу дорівнювали 17,16%, які виражали частину вартості трудового потенціалу, що належить

ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГАЛУЗЕЙ ТА ВИДІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

роботодавцю. Тому відповідно до цієї структури трудового потенціалу може відбуватися і розподіл доданої вартості між його власниками: персоналом і підприємцями.

Отже, настає можливість розрахунку балансу соціально-економічних інтересів персоналу і підприємців при формуванні мотиваційного механізму стимулювання успішності праці і ефективності бізнесу на прикладі Артемівського машинобудівного заводу (ПрАТ «Вістек») за нашою методикою, в розробці якої брала участь аспірант К.М. Шевченко. Вихідні дані до розрахунків наведені в таблиці.

Розподіл доданої вартості між найманими працівниками і роботодавцями ($\chi_{\text{впн}}$) нами рекомендується визначати за такою формулою:

$$\chi_{\text{впн}} = D_{\text{в}} \times I_{\text{чпн}}, \quad (4)$$

де $D_{\text{в}}$ – додана вартість, млн. грн.;

$I_{\text{чпн}}$ – частка власності у трудовому потенціалі (індекс).

Звідси, у 2013 році:

частка найманих працівників ($\chi_{\text{впнп}}$) становить:

$$\chi_{\text{впнп}} = 68771,1 \times 0,577 = 39680,9 \text{ млн. грн.},$$

частка підприємців ($\chi_{\text{впп}}$) складає:

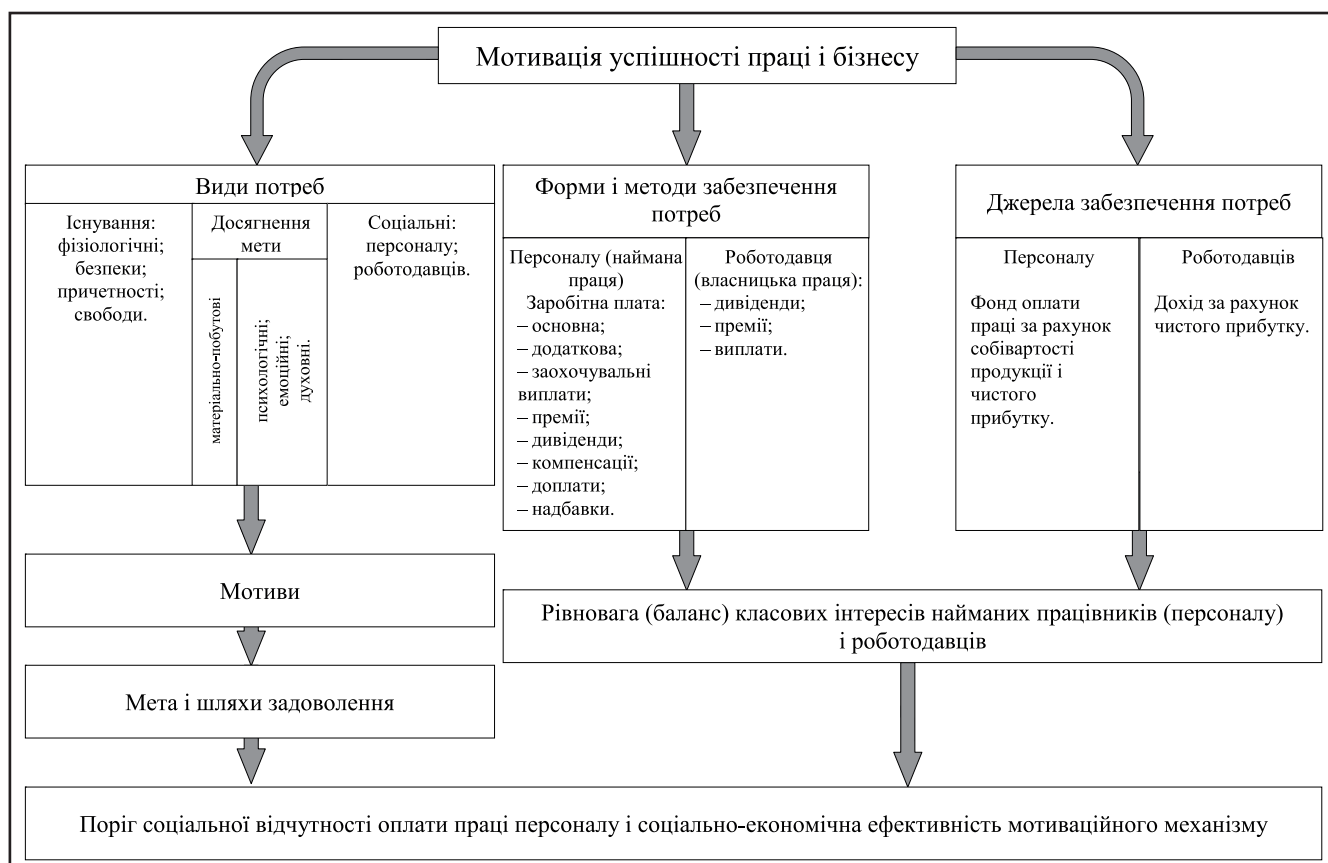
$$\chi_{\text{впп}} = 68771,1 \times 0,423 = 29090,2 \text{ млн. грн.}$$

У 2014 р.:

$$\chi_{\text{впнп}} = 63574,4 \times 0,532 = 33821,6 \text{ млн. грн.},$$

$$\chi_{\text{впп}} = 63574,4 \times 0,468 = 29752,8 \text{ млн. грн.}$$

Тому крім можливості кількісно визначати у мотиваційнім механізмі балансу соціально-економічних інтересів в аспект-



Структура мотиваційного механізму стимулювання успішності праці персоналу і ефективності бізнесу роботодавців промислових підприємств [2]

Вихідні дані до розрахунків розподілу доданої вартості на заводі ПрАТ «Вістек» у 2013–2014 роках

Показник	Рівень показників по роках	
	2013	2014
Обсяг реалізованої продукції, млн. грн.	234878,1	199880,4
Собівартість реалізованої продукції, млн. грн.	213752,0	172748,0
Валовий прибуток, млн. грн.	21126,1	27132,4
Людський капітал, млн. грн.	47645,0	36442,0
Фізичний капітал, млн. грн.	34888,0	32040,0
Трудовий потенціал, млн. грн.	82533,0	68482,0
Структура трудового потенціалу, % в тому числі:	100,0	100,0
7а. Людський капітал	57,7	53,2
7б. Фізичний капітал	42,3	46,8
Додана вартість, млн. грн.	68771,1	63574,4
Фактичний фонд заробітної плати, млн. грн.	41894,0	38400,1

ті здійснення основної мети його формування, виникає можливість виявляти тенденцію соціально-економічних змін на підприємствах і в державі. Зокрема, в даному випадку виявляється вплив кризового стану економіки на погіршення соціального становища найманих працівників. А саме у 2013 році частка доданої вартості найманих працівників знизилася на 14,8% (33821,6 / 39680,9 ч 100 – 100), тоді як частка підприємств зросла на 2,3% (29752,8 / 29090,2 ч 100 – 100). Такі зрушення свідчать про порушення балансу соціально-економічних інтересів найманого персоналу і роботодавців як основної вимоги до формування мотиваційного механізму.

Висновки

Як свідчать дослідження і практика українських підприємств, відомі і існуючі моделі мотиваційного механізму стимулювання успішності праці ґрунтуються на класичній теорії мотивації, в основі якої лежать психологічні методи спонукання найманих працівників до високих досягнень праці. Але ця теорія одностороння, бо не вміщує методи збереження рівноваги соціально-економічних інтересів обох контрагентів соціально-трудових відносин на підприємстві і в суспільстві. Зокрема, як відомо, підприємці не зацікавлені до утримання оплати праці на рівні, еквівалентному вартості робочої сили.

Тому виникає потреба формувати новий мотиваційний механізм на принципах збереження балансу соціально-економічних інтересів персоналу і підприємств.

Запропоновані нами методи кількісного визначення балансу таких інтересів дозволили виявити на прикладі Артемівського машинобудівного заводу ПрАТ «Вістек» в умовах

економічної кризи порушення такого балансу, що призводить до зниження розподіленої частки доданої вартості найманих працівників і їхнього інтересу до ефективного розвитку бізнесу, який, до речі, утворює джерело задоволення потреб персоналу.

Список використаних джерел

1. Ковальов В.М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчуженості оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва, К.М. Шевченко // Україна: аспекти праці – науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – К., 2014. – №3. – С. 28–33.
2. Ковалев В.Н. Роль труда в формировании общественных отношений: монография / В.Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.
3. Ковалев В.Н. Определяющая роль структуры трудового потенциала в формировании социальных распределительных отношений / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Инновационные доминанты социальной сферы: Материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений 24 мая 2013. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2013. – С. 67–71.
4. Ковальов В.М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання: Монографія / В.М. Ковальов, О.А. Атаєва. – МОНМС України. Українська інженерно-педагогічна академія. – Харків, 2011. – 204 с.
5. Ковальов В.М. Економічний закон оплати праці і його використання у господарській практиці України / В.М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. – 36. наукових праць науково-дослідного економічного інституту, №9 (136), 2012. – С. 174–182.

УДК 711.455

С.В. ВАСИЛЬЧАК,
д.е.н., професор кафедри економіки та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ,
Н.М. СТРУЧОК,
к.е.н., доцент кафедри економіки і маркетингу, Львівський інститут економіки і туризму,

Стан та тенденції розвитку санаторно-курортного комплексу України

У статті проаналізовано стан та тенденції розвитку санаторно-курортного комплексу України. Висвітлена територіальна організація санаторно-курортного комплексу. Систематизовано основні проблеми розвитку галузі та окреслено ключові напрями можливих змін. Висвітлено засади розвитку санаторно-курортного обслуговування в контексті державної концепції.

Ключові слова: санаторно-курортний комплекс, лікувально-оздоровчі підприємства, проблеми розвитку, концепція розвитку, тенденції.

С.В. ВАСИЛЬЧАК,
д.э.н., профессор кафедры экономики и экономической безопасности,
Львовский государственный университет внутренних дел,
Н.М. СТРУЧОК,

к.э.н., доцент кафедры экономики и маркетинга, Львовский институт экономики и туризма,

Состояние и тенденции развития санаторно-курортного комплекса Украины

В статье проанализированы состояние и тенденции развития санаторно-курортного комплекса Украины. Освещена территориальная организация санаторно-курортного комплекса. Систематизированы основные проблемы развития отрасли и обозначены ключевые направления возможных изменений. Освещены основы развития санаторно-курортного обслуживания в контексте государственной концепции.

Ключевые слова: санаторно-курортный комплекс, лечебно-оздоровительные предприятия, проблемы развития, концепция развития, тенденции.