

УДК 657

Овсюк Н.В.,
к.пед.н., докторант
Житомирський державний технологічний університет,
доцент кафедри бухгалтерського обліку
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ПОНЯТЬ ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ЇХ В ОБЛІКУ

Ovsiuk N.V.,
cand.sc.(pedagogical), doctoral candidate
Zhytomyr State Technological University
assistant professor of accounting department
Vinnytsia Institute of Trade and Economy KNUTE

MOTIVATION AND STIMULATION OF LABOR: THE ESSENCE OF TERMS AND DISPLAY THEM IN ACCOUNTING

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин та побудова сталого економічного зростання економіки України вимагає на даний час ефективного використання усіх ресурсів, що використовуються у процесі виробництва. Насамперед це стосується робочої сили. Аби трудові ресурси діяли ефективніше, потрібно переглянути та здійснити реформу діючої системи оплати праці, запровадити дієвий механізм стимулювання праці, який призведе до зростання кінцевих результатів діяльності підприємств, а також підвищить життєвий рівень працівників. В результаті має виграти як економіка, так і населення, адже розумна система стимулювання передбачає постійне перевищення результатів над затратами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Економічною сутністю матеріального стимулювання працівників, його обліковим відображенням, а також подальшим впливом таких виплат на мотивацію працівників до підвищення продуктивності праці займалися такі вітчизняні вчені, як В.І. Алексеєнко, О.М. Баксалова, О.С. Богачов, В.І. Блонська, М.І. Карлін, О.О. Кіях, Є.О. Кончаковський, В.О. Ніколаєв, І.В. Орлов, Н.П. Мищисин, С.І. Панченко, І.А. Попова, О.Р. Сватюк, С.І. Сергійчук, Г.Ю. Шульга, О.І. Яценко та інші, а також англійські науковці: Дж. П. Бейкер, М.С. Йенсен, Ф.П.Едерер, Г. Мансо, В. Мейсон, Е. Келлоу, С.К. Селден, А. Кон, В. Мейсон, Д.Дж. Воттс, Р.Л. Хенемен, Д.Б. Грінберг, С. Штрассер та інші. Однак дані дослідження спрямовані на вивчення або стимулювання, його видів, методів тощо, або продуктивності праці, її вимірювання, резервів підвищення. У сукупності сучасних наукових праць вітчизняних вчених практично відсутній напрям, який з'ясує логічний зв'язок між додатковим стимулюванням працівників (окрім заробітної плати) та його впливом на зміну продуктивності праці, яка є досить позитивним чинником впливу на кінцеві результати виробництва та прибутків підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо організації бухгалтерського обліку операцій з оплати праці, зокрема матеріального стимулювання працівників.

Для вирішення поставленої мети наступні завдання: визначити економічну сутність понять "матеріальне стимулювання працівників", розрізнити поняття "мотивація" та "стимулювання", дослідити методику організації матеріального стимулювання працівників підприємства та шляхи відображення в бухгалтерському обліку.

Виклад основного матеріалу дослідження. У кожного працівника окрім окреслених умов трудової діяльності на підприємстві є також і свої особисті чинники та мотиви, що спонукають до щоденного виконання своїх обов'язків. Тому при аналізі поведінки людей-працівників потрібно застосовувати знання із багатьох сфер: психології, соціології, економіки, фізіології та аналізувати кожного як особистість разом з індивідуальними знаннями, освітнім рівнем, навичками, матеріальним та психологічним станом тощо. Поліщук П.В. зазначає, що на будь яку діяльність людини впливають чинники, що зумовлюють її поведінку. До них слід віднести:

- особистісні чинники – вік і етап життєвого циклу родини, рід занять, економічний стан, спосіб життя, тип особистості й уявлення про себе;
- чинники культурного порядку – культура, субкультура, соціальний стан;
- соціальні чинники – ролі та статуси, референтні групи;
- психологічні чинники – мотивація, сприйняття, засвоєння, переконання та стосунки [5].

Отже, знаючи чим керуються працівники у своїй діяльності, стає легше при управлінні колективом. Невід'ємним при цьому постає процес мотивації та стимулювання, оскільки ефективне стимулювання передбачає створення умов виробничого процесу, за яких підвищення результативності досягається при найменших затратах праці. Отож, зазначаючи про спонукальні чинники до трудової діяльності людини, потрібно з'ясувати їх суть, різницю та відмінні риси.

Мотив (англ. motive) – це усвідомлена спонукальна причина, основа, підстава до якоїсь дії чи вчинку. Мотив є суб'єктивним явищем, усвідомленням вчинків, які у кінцевому підсумку перетворюються у постановку цілі, що спонукає людину до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукаючого фактора (стимулу) і його усвідомлення індивідом. До мотивів відносяться комплекс спонукань, що діють з повною силою протягом тривалого періоду часу, а також обов'язок, прагнення виконати доручене завдання.

Мотивація – це внутрішні бажання та цілі людини, які спонукають її діяти у визначеному напрямку, аби досягти поставленої мети. Що ж до трактування стимулювання, то у вітчизняних вчених превалює думка визначати дане поняття системою заходів підприємства стосовно зацікавлення працівників працювати краще та результативніше. Розглянемо відмінні риси мотивації та стимулювання на рис. 1.

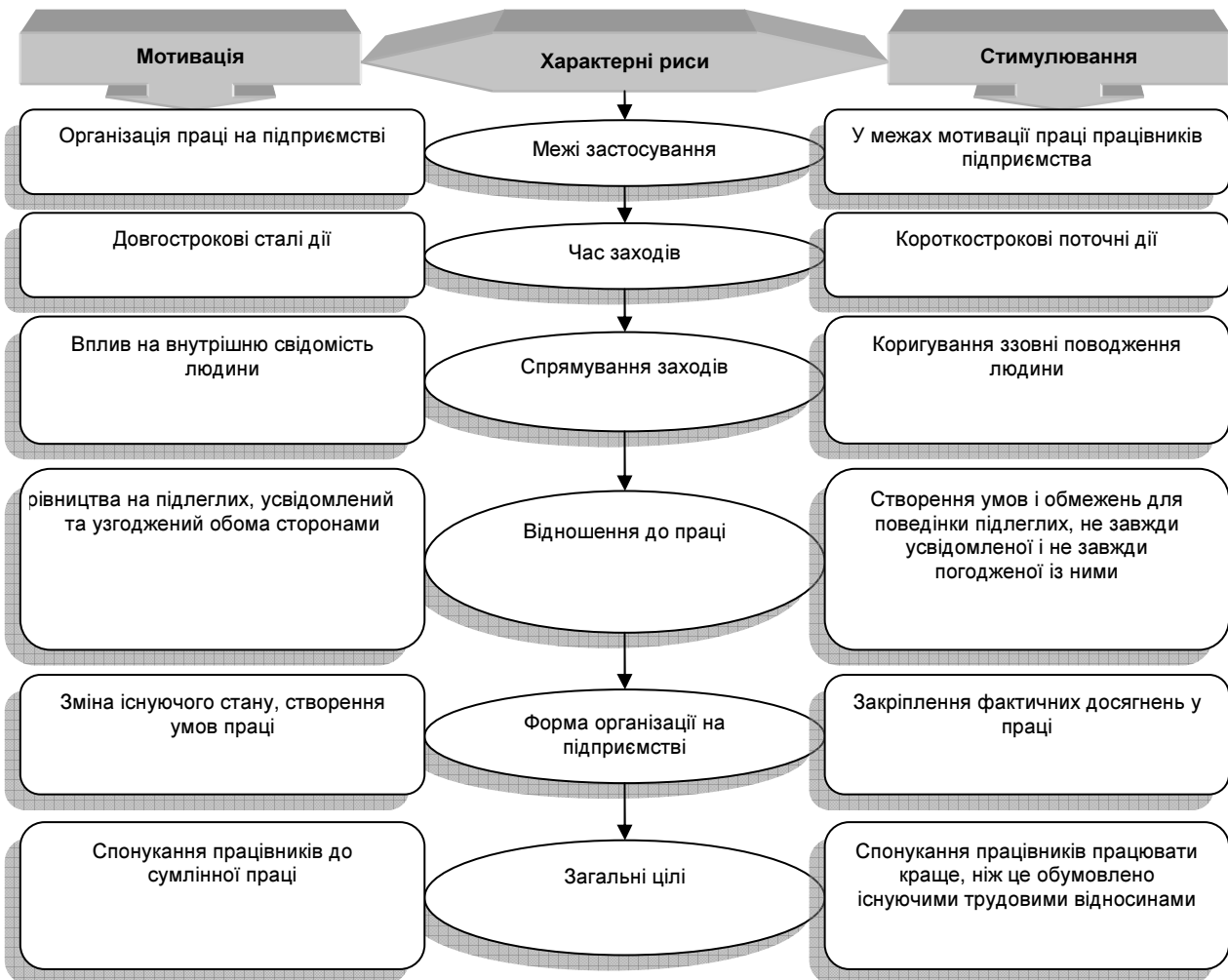


Рис. 1. Відмінні риси мотивації та стимулювання

Джерело: власна розробка автора

Розглянувши два, здавалося б на перший погляд майже однакові поняття, можна зробити висновок, що стимулювання та мотивація – це не одне й те ж. Мотивацію, на наш погляд, слід розглядати на індивідуальному рівні кожного окремого працівника, котрий має свої власні мотиви до трудової діяльності. Стимулювання – це більш загальний термін, що використовується загалом до усього трудового колективу, може мати різні форми та методи застосування. Система стимулювання працівників приносить результати на рівні підприємства. Проте, незважаючи на визначену різницю, у двох поняттях є очевидним те, що і мотивація, і стимулювання мають спільну мету – підвищення результатів та продуктивності праці як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Так як розгляд теми здійснюється в рамках бухгалтерського обліку, доцільніше буде звернути увагу на

масштаб підприємства, де в бухгалтерському обліку відображається безпосередньо стимулювання, що призводить до зростання результативності та продуктивності праці. Такими стимулами виступає оплата праці.

Під матеріальним стимулюванням хоч і розглядають систему матеріальних благ (в основному заробітну плату), що спонукають працівників до більш ефективної та результативної роботи, але на даний момент у наукових та періодичних джерелах існує розгалужений погляд на трактування поняття "матеріальне стимулювання" (табл. 1).

Таблиця 1

Розкриття терміну "матеріальне стимулювання" в літературних джерелах

№ з/п	Джерело	Визначення
1.	Башмак М.С. [1]	Заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності
2.	Большой бухгалтерский словарь [2]	Система экономических форм и методов побуждения людей к труду, повышения их трудовой активности и заинтересованности в улучшении конечных результатов труда
3.	Костишина Т.А. [3]	Дії, спрямовані на стимулювання високих трудових показників працюючих
4.	Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств [4]	Засіб забезпечення матеріальних потреб та посилення матеріальної зацікавленості працюючих у залежності від результатів їх колективної та індивідуальної праці через систему законодавчих, нормативних, економічних, соціальних та організаційних чинників і заходів, пов'язаних з виробничою, підприємницькою, торговельною або комерційною діяльністю.
5.	Польська Г.А. [6]	Посвідчення економічних форм та методів спонукання працівників на посилення зацікавленості та економічної відповідальності за результати діяльності, які сприяють динамічному розвитку суб'єкта господарювання
6.	Энциклопедический словарь экономики и права [8]	Економічні форми і методи спонукання людей, засновані на використанні матеріальної зацікавленості людини у підвищенні рівня грошової оплати праці, в отриманні додаткової грошової винагороди, подарунків, інших стимулів (надання послуг, скажімо, безкоштовного проїзду, видачі безкоштовних або частково оплачуваних путівок для відпочинку і т. п.)

Можна зробити висновок, що матеріальне стимулювання – це економічна категорія, що представляє собою сукупність різних форм та методів, метою яких є спонукання та заохочення працівників до кращих результатів. Матеріальне стимулювання ґрунтується на основному економічному законі, який описує постійні людські потреби, на задоволення яких приходять блага. Суть полягає в тому, що людина, яка влаштовується на роботу має свої індивідуальні потреби, котрі вона планує задовольнити за допомогою оплати праці. Підприємство, у свою чергу, прагне підвищити свою результативність при найменших витратах і застосовує матеріальні стимули, ефективне використання яких, у кінцевому результаті передбачає перевищення результатів виробництва над затратами. Зі сторони працівника результат також є виграшним і, мотивуючи себе до продуктивнішої праці, він отримує окрім заробітної плати ще й різні доплати, надбавки, компенсації, премії чи інші матеріальні винагороди.

Процедури організації облікового відображення матеріального стимулювання працівників доцільно виконувати в наведеному у табл. 2 порядку, що забезпечить їх комплексність і послідовність.

Таблиця 2

Складові організації бухгалтерського обліку матеріального стимулювання

№ з/п	Складові організації	Зміст заходів
1	2	3
1	Техніка організації та ведення бухгалтерського обліку	Окреслюються об'єкти бухгалтерського обліку, які виникають у зв'язку з відображенням операцій з матеріального стимулювання. Визначається перелік первинних документів (відповідно до потреб і особливостей конкретного підприємства) і облікових регістрів, в яких будуть відображатися коригування вартостей об'єктів бухгалтерського обліку, вказуються аналітичні рахунки з обліку матеріального стимулювання, застосування автоматизованих способів обробки даних
2	Методика обліку	Визначаються відсотки або розміри премій для відповідних категорій персоналу, визначаються методи та способи облікового та документального відображення нарахування та виплати стимулюючих виплат
3	Організація роботи облікових працівників	Визначаються права та обов'язки бухгалтера, що здійснює розрахунки з матеріального стимулювання працівників, розробляється посадова інструкція
4	Організація внутрішнього господарського контролю	Визначаються об'єкти, періодичність та способи реалізації контролю за своєчасністю та достовірністю облікового відображення нарахування премій, доплат, компенсаційних виплат, форми узагальнення результатів внутрішнього контролю

*Джерело: систематизовано на основі [7, с. 322].

Виходячи з трудових обов'язків бухгалтера, можна зробити висновки, що саме бухгалтер по обліку праці та заробітної плати безпосередньо займається організацією матеріального стимулювання

на підприємстві. Продовжуючи організаційний аспект стимулювання працівників, наведемо табл. 3, що характеризує основні етапи та напрями організації матеріального стимулювання.

Таблиця 3

Напрями організації матеріального стимулювання

№ з/п	Напрямы організації оплати праці	Чим оформлюється
1.	Вибір форми стимулюючих виплат працівникам	Оформлюється Положенням про оплату праці, наказом про облікову політику, Положенням про преміювання
2.	Укладення колективного договору	Основою для складання такого договору є Закон України "Про колективні договори і угоди"
3.	Зарахування працівників на роботу	Трудовий договір, трудова угода, контракт, цивільно-правова угода
4.	Правильний і повний облік відпрацьованого часу і облік праці	Оформлення первинних документів
5.	Аналіз облікових даних про результати трудової активності працівників та затвердження підстав для виплати премій	Огляд первинних документів, порівняння показників із затвердженими показниками Положення про преміювання та Положення про оплату праці, оформлення Наказу про преміювання
6.	Нарахування заробітної плати та стимулюючих виплат працівникам	Оформлення відомостей, виплат за різні види робіт відповідно до законодавства
7.	Визначення фонду преміювання працівників	Інструкція зі статистики заробітної плати № 5 визначає склад основної, додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат
8.	Розподіл нарахованих премій, доплат, надбавок по видам витрат підприємства	Формування відомостей по рахункам витрат на базі бухгалтерських проводок
9.	Розрахунок нарахувань і утримань в фонди соціального страхування	Формування відомостей по рахункам витрат на базі бухгалтерських проводок і формування рахунку 65 "Розрахунки за страхуванням"
10.	Розрахунок і утримання податку з доходів фізичних осіб	Формування рахунку 641 "Розрахунки за податками"
11.	Формування особових рахунків	Особові рахунки формуються по кожному працівнику підприємства в розрізі його підрозділів
12.	Складання форм звітності по нарахуванню заробітної плати	Податковий розрахунок по формі 1-ДФ, статистичні звіти, звіти в фонди соціального страхування

Джерело: власна розробка на основі [7, с. 322 – 323]

Для формування основних положень методики облікового відображення матеріального стимулювання потрібно визначити, що матеріальне стимулювання працівників є безпосередньою складовою оплати праці, і розглядати методичні аспекти матеріального стимулювання потрібно у контексті оплати праці. Для більш детального вивчення облікового відображення матеріального стимулювання доцільно поетапно відслідковувати елементи методу бухгалтерського обліку, завдяки яким відбувається хронологічне та систематичне спостереження; вимірювання господарських засобів і процесів; реєстрація та класифікація даних із метою їх систематизації; узагальнення інформації з метою звітності.

Висновки з даного дослідження. Визначено, що матеріальне стимулювання – це процес впливу на працівника з метою спонукання його до більш ефективної трудової активності за допомогою матеріальних (грошових) методів. Основою матеріального стимулювання є оплата праці, що включає заробітну плату, преміювання, доплати та компенсації. Визначено, що правильно стимулюючи працівників до трудової активності, підприємство реально підвищує майбутню результативність виробництва за умови, що понесені витрати на виплату доплат, премій, компенсаційних виплат тощо (які безпосередньо відіграють роль матеріальних стимулів) є меншими за отримані в результаті підвищення продуктивності вмотивованих працівників прибутки. При формуванні основних положень методики облікового відображення матеріального стимулювання працівників встановлено, що матеріальне стимулювання є безпосередньою складовою оплати праці, і розглядати методичні аспекти матеріального стимулювання потрібно у контексті оплати праці. Для більш детального вивчення облікового відображення матеріального стимулювання, його доцільно поетапно відслідковувати в розрізах елементів методу бухгалтерського обліку. Також було розроблено методику матеріального стимулювання, відповідно до якої потрібно розглядати нормативне регулювання матеріального стимулювання, підстави для здійснення заходів щодо стимулювання, сторони, що регулюють даний процес, і найголовніше – облікове відображення господарських операцій з матеріального стимулювання працівників та вплив таких операцій на звітність підприємства.

Література

1. Башмак М.С. Матеріальне стимулювання персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Башмак М.С. – Режим доступу : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bashmak/diss/indexu.htm>.
2. Большой бухгалтерский словарь [Електронний ресурс] / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М. : Институт новой экономики, 1999. – 574 с. – Режим доступу: <http://dic.academic.ru>.
3. Костишина Т.А. Прогресивні форми організації і оплати праці / Т.А. Костишина. – Полтава: ПУСКУ, 2005. – 241 с.

4. Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств, затверджені Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 13.08.2004 р. № 186 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0186203-04>.

5. Поліщук П.В. Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством / П.В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 2. Т. 1. – С. 85–87.

6. Польська Г.А. Матеріальное стимулирование труда как фактор динамичного развития : автореф. на соискание ученой степени канд. екон. наук / Польська Г.А. – Белгород : Ника, 2008. – 26 с.

7. Чебанова Н. Організація бухгалтерського обліку / Н. Чебанова, Т. Чупир, В. Чупир. – Х. : Фактор, 2008. – 480 с. – С. 140.

8. Экономика и право: Энциклопедический словарь / Автор и составитель А.Б. Барихин. – М.: Книжный мир, 2000. – 928 с.

References

1. Bashmak M.S. (2010), Financial stimulation for the personnel of the enterprise, available at: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bashmak/diss/indexu.htm>.

2. Azriliyan, A.N. (1999), *Bolshoi bukhgalterskiy slovar* [Large bookkeeping dictionary], 574 p., available at: <http://dic.academic.ru>.

3. Kostyshyna, T.A. (2005), *Prohresyvni formy organizatsii i oplaty pratsi* [Progressive forms of organization and labor remuneration], PUSKU, Poltava, Ukraine, 241 p.

4. Metodichni rekomendatsii shhodo oplaty praci pracivnykiv malyx pidpriemstv, zatverdzeni Nakazom Ministerstva praci ta socialnoi polityky Ukrainy vid 13.08.2004 r. no. 186, available at: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0186203-04>.

5. Polishhuk, P.V. (2011), "Financial incentives as the basis for effective enterprise management", *Visnyk Xmelnytskoho nacionalnoho universytetu*, no. 2., voll. 1, pp. 85–87.

6. Polska, H.A. (2008), "Financial stimulation labor as a factor of the dynamic development", Thesis abstract for Cand. Sc. (Econ.), Nika, Belgorod, 26 p.

7. Chebanova N., Chupyr T., Chupyr, V. (2008), *Orhanizatsiia bukhgalterskoho obliku* [Accounting organization], Faktor, Kharkiv, Ukraine, 480 p.

8. Barixin, A.B. (2000), *Ekonomika i pravo: Entsiklopedicheskiy slovar* [Economy and right: Encyclopedic Dictionary], Knizhnyy mir, Moscow, Russia, 928 p.

УДК [005:504.064]:664.8

Скляр Л.Б.,
к.е.н., доцент кафедри обліку та аудиту
Одеська національна академія харчових технологій

ДІАГНОСТИКА ЯК СКЛАДОВА ЕКОЛОГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Skliar L.B.,
cand.sc.(econ.), assistant professor of department of accounting and audit
Odessa National Academy of Food Technologies

DIAGNOSTICS AS A COMPONENT OF ECOLOGICAL MANAGEMENT OF ENTERPRISE

Постановка проблеми. Особливою складовою екологічного управління поряд з економіко-екологічним аналізом є його діагностика. Поняття «діагностика» (від грецького - здатний розпізнавати) досить широко використовується в різних галузях наук.

Дуже часто категорію діагностика асоціюють з аналізом економічної сфери господарювання. Однак поняття діагностики більш широке і складне та потребує більш ретельного вивчення в контексті системи економіко-екологічного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням діагностики економіко-екологічного аналізу приділяють увагу такі науковці, як Андрєєва Н.М. [1], Балджи М.Д. [3], Дмитрієва О.Г. [4], Ковальова А.І. [5], Новиков В.М. [6], Харічков С.К. [1,3] та інші. Але питання визначення методів діагностики в системі екологічного управління та види оціночно-аналітичних процедур в межах економіко-екологічної атестації залишаються вивченими дуже мало.