

### *Література:*

1. Ансофф И. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 519с.
2. Виханский О., Наумов А. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528с.
3. Карлофф Б. Деловая стратегия: Пер. с англ. / Науч. ред. И авт. Послесловия В.А.Приписов. – М.: Экономика, 1991. – 239с.
4. Козьменко С., Шпиг Ф., Волошко І. Стратегічний менеджмент банку: Навч. посібник. – Суми: ВТД “Університет. кн.”, 2003. – 734с.
5. Мейсон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. С англ.. – М.: Дело, 1998. - 701с.
6. Мейсон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 2001. – 799с.
7. Поршнева А., Румянцева З., Соломатин М. Управление организацией: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 669с.
8. Редченко К. Стратегічний аналіз у бізнесі: Навч. посібник. – 2-ге вид., доп. – Львів: Нов. світ – 2000, 2003. – 272с.
9. Томпсон А., Стрикленд А. Стратегический менеджмент. Искусство раработки и реализации стратеги: Учебник: Пер. С англ.. / Под ред. Л.Г.Зайцева, М.И.Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576с.
- 10.Тренев Н. Стратегическое управление: Учеб. пособие. – М.: ПРИОР, 2002. – 271с.
- 11.Bromwich L. Strategic management Concepts and Cases, Business Publication, 1990, pp.2-4.
- 12.CIMA, Official Terminology, 2000.

УДК 657

**ДЕНЧУК П.Н.,**

к.е.н., доцент кафедри обліку і контролінгу в промисловості

**РОЖЕЛЮК В.М.,**

к.е.н., доцент кафедри обліку і контролінгу в промисловості,  
Тернопільський національний економічний університет

### ***ВІДНОВЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПРИРОДИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ***

З-поміж основних теоретичних і прикладних проблем сьогодення чільне місце належить створенню ефективного організаційно-економічного механізму підвищення мотивації трудової діяльності. Мотивація, як сукупність рушійних сил, що спонукають людину до виконання певних дій, як усвідомлене прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху є ніби “локомотивом” трудової активності працівників, а відтак здатна значно вплинути на соціально – економічний розвиток.

А в Україні, на сьогодні, заробітна плата має один із найнижчих рівнів

серед країн з перехідною економікою. Як зазначає Пушкар М.С. «спостерігається неповноцінне відтворення робочої сили, низька мотивація до праці, незацікавленість у технологічному оновленні виробництва. Якщо не зміниться положення на краще, то Україна може надовго затриматися на рівні економічного розвитку країн Африки» [1, с.230]. Тобто заробітна плата не несе ніякої репродуктивної функції і в більшості випадків, не забезпечує елементарного прожиткового мінімуму, хоча спостерігається збільшення номінального її розміру. Безвідповідальне ставлення влади до організації оплати праці на ринкових засадах створює цілком реальні «пастки розвитку». Домінування корпоративних інтересів, в орбіту яких втягнута більшість представників законодавчої і виконавчої влади, не дає змогу зрушити з місця проблему мотивації дій більшості активних суб'єктів господарювання, що негативно позначається не лише на іміджі влади і держави. На жаль, ще більш негативно це позначається на перспективах та рівні життя мільйонів громадян нашої держави. Така ситуація породжує ще одну проблему, без вирішення якої неможливо практично забезпечити мотиваційну активність діяльності працівників. Це проблема формування дійового механізму реалізації принципу відповідальності суб'єктів господарювання усіх рівнів за якість та наслідки своєї діяльності.

Низькі витрати на персонал в Україні, як зазначає Пушкар М.С., суперечать загальноосвітній тенденції зростання таких витрат, які включають такі складові: заробітну плату і витрати на соціальні потреби; витрати на підготовку і пошук працівників; охорона праці, техніка безпеки, промсанітарія, витрати на створення робочих місць [1, с.231].

Провідною складовою подальшого реформування заробітної плати має стати реалізація державними органами політики, зростання заробітної плати в контексті з реформуванням механізму господарювання загалом, адже «висока заробітна плата – висока ефективність», - одне з гасел сучасного менеджменту. Іншим важелем забезпечення зростання заробітної плати має стати запровадження політики, так званої солідарної заробітної плати. Сутність її полягає у встановленні в генеральних та галузевих угодах умов, які б гарантували отримання однакової заробітної плати за ту саму працю працівникам, що мають подібну кваліфікацію і виконують аналогічну роботу.

Вирішенню проблеми боргів, мало б сприяти запровадження щотижневої виплати заробітної плати працівникам. По-перше, це скоротить можливості різних структур і суб'єктів підприємницької діяльності «прокручувати» чужі гроші взагалі. По-друге, такий підхід передбачає значно менші суми для виплати. По-третє, розширює можливості швидкого реагування як влади, так і найманих працівників, профспілок на затримки з виплатою зарплати. По-четверте, динамізує попит, обсяг грошової маси. По-п'яте, робить безпосереднішим, прямішим зв'язок у системі мотивацій між очікуваннями – працею – результатами – задоволенням потреб, що підвищує ефективність стимулів до праці у наступному виробничому періоді. [2, с.99]

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що для вирішення проблеми відновлення мотиваційної природи заробітної плати,

виняткового значення в умовах економічної трансформації набувають питання: розвитку ринкових відносин і створення здорового конкурентного середовища; оптимізації структури витрат виробництва; зростання продуктивності праці, синхронного реформування політики доходів і зайнятості населення, інвестиційно-інноваційної, податкової, грошово-кредитної систем, стабілізації національної грошової одиниці. Реформа заробітної плати повинна сприяти утворенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, який спирається на поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій, а також має зняти будь-які штучні обмеження трудових доходів громадян, гарантувати кожній людині право заробляти у міру своїх можливостей і бажань. Цього можна досягти, на думку М.С. Пушкаря, якщо дивитися на персонал "не лише як на елемент собівартості продукції, що було характерним для початку періоду індустріалізації, а як складовий елемент, що має зв'язки з різними аспектами діяльності підприємства". [1, с.231] Крім того, на погляд цього ж науковця, "Було б корисним узаконити соціальний баланс на підприємствах України, ..., що дозволило б отримати цінну інформацію відкритого типу для аналізу тенденцій відносин у системі «підприємство – працівник»....Аналіз показників соціального балансу дав би можливість контролювати політику щодо використання персоналу та робочого часу на підприємствах і державі в цілому." [1, с.234].

#### *Література:*

1. Пушкар М.С. Креативний облік (створення інформації для менеджерів): Монографія. – Тернопіль, Карт-бланш, 2006. - 334с.
2. Гоголь Г. Особливості трудової мотивації в перехідний період до ринкової економіки // Регіональна економіка.-2005. - №2. - С.98-104.

УДК 657.471

**ДЕРІЙ В.А.**

к.е.н., доцент кафедри обліку і аудиту в інвестиційній сфері,  
Тернопільський національний економічний університет

### **ВИТРАТИ НА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЮ, ІНФОРМАТИЗАЦІЮ Й ІНФОРМАЦІЮ ПРО ПІДПРИЄМСТВО ТА ЇХ ОБЛІК**

Інтелектуалізація підприємства – це, на нашу думку, процес нагромадження розвитку та поліпшення структури інтелектуального потенціалу підприємства з метою забезпечення його стратегічних цілей в умовах поглиблення глобалізації та жорстокої конкуренції.

До витрат, що розглядаються як інтелектуалізовані витрати, ми вважаємо, можна віднести витрати на оплату праці висококваліфікованих робітників, безпосередньо зайнятих на інтелектуальному виробництві або працюють на робочих місцях, що вимагають застосування інтелектуальних здібностей робітника; витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, що зайняті інтелектуальною працею; витрати на оплату праці працівників сфери