

ное преимущество получает предприятие, не только владеющее передовыми технологиями, но и сумевшее организовать систему учета так, чтобы на основе учетных данных иметь возможность выбора оптимального управленческого решения из нескольких возможных. Таким образом, информационная функция учета приобретает исключительно большое значение.

В связи с этим, встает вопрос о технологиях создания учетной системы, наиболее полно реализующей указанную выше информационную функцию. Последовательность формирования подобной учетной системы рассмотрена нами на примере деятельности оптового предприятия. Оптовое предприятие, являясь промежуточным звеном между производителем и конечным потребителем продукции, в значительной степени определяет эффективность их деятельности и, следовательно, конкурентоспособность экономики страны в целом. С нашей точки зрения, первым этапом в разработке учетной системы является анализ системы сбалансированных показателей, оценивающих степень реализации стратегической цели деятельности предприятия. При этом выбор показателей, наиболее полно отражающих степень достижения оптовым предприятием поставленной стратегической цели (по данным статистических исследований оптовых предприятий Крыма ею является расширение объема деятельности) должен производиться с учетом трудоемкости их получения. Как показывают исследования, примерно 70 % показателей эффективности деятельности оптового предприятия связаны с управлением товарными запасами. На следующем этапе оцениваются информационные возможности первичных документов. В заключении формируется схема документооборота и выполняется анализ полноты и отсутствия избыточности данных всех документов системы бухгалтерского учета.

*Т. Л. Коваленко, аспирантка,
Є. М. Стрельчук, канд. екон. наук, проф.,
ОНАЗ ім. О. С. Попова*

РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ

Соціально-економічне становище населення є синонімічною альтернативною і в певному сенсі компромісною категорією життєвому рівню населення. Оцінка життєвого рівня населення в світовому масштабі, аналіз його диференціації в розрізі країн ле-

жать в основі одного з найпопулярніших глобальних рейтингів країн світу. Не менш актуальним є дослідження диференціації життєвого рівня в межах однієї країни в розрізі її територіально-адміністративних одиниць — регіонів. Така інформація має бути підґрунтям для розробки стратегії вирівнювання умов життя в межах країни та програм підвищення якості життя в суспільстві.

Метою дослідження є визначення ролі та особливостей регіональних аспектів мотивації, а також дослідження регіональної взаємодії внутрішніх (місцевих) факторів з центральними адміністративними чинниками державного рівня.

Серед численних соціально-економічних регуляторів територіального розвитку можна відокремити ті, які безпосередньо впливають на кількісні і якісні аспекти мотивації праці.

Трансформаційні процеси в економіці України призвели до негативних наслідків на ринку праці держави в цілому і регіонів зокрема. Проявилось це насамперед тому, що значна частка працездатних громадян не змогла знайти себе в нових умовах суспільного життя. Характерною рисою цього часу є процес перевищення пропозиції (трудових ресурсів) над попитом (наявність вільних робочих місць).

Найвищий рівень зареєстрованого безробіття на 1 січня 2004 р. становить по Тернопільській області — 6,9, що в 17,5 разів перевищує рівень безробіття по м. Києву — 0,4. При цьому попит робочої сили на одне вільне робоче місце по Тернопільській області — 25 осіб, по м. Києву — 0,4. Все це призводить до нелегальної міграції українських громадян за кордон, де вони асоціюються з дешевою робочою силою, та жінками, що задіяні в сексуальному бізнесі. За Українськими офіційними та неофіційними джерелами загальна кількість трудових мігрантів становить від 2 до 7 млн осіб [1].

Дослідження мотиваційних потреб трудової діяльності на базі змістовних теорій мотивації, проведене нами в серпні 2005 року в Первомайському районі Миколаївської області серед працівників Первомайської філії Укртелекому, показало, що основні потреби даної категорії респондентів складають у першу чергу це структурування, креативність та потреби самоповаги, включаючи корисність своєї роботи в колективі, компетентність у професії, самостійність в ухваленні рішень. Респонденти знаходяться приблизно в одній віковій категорії (від 35 до 50 років як чоловіки, так і жінки), і багаторічна праця, що дозволила їм посісти керівні посади, природно зобов'язує поважати себе і свою роботу навіть при її незначному матеріальному покритті.

На другий план виходять матеріальні фактори, що виражаються в отриманні стабільної заробітної платні і інших винагород і виплат та фізичні умови праці.

На третьому місці знаходяться такі групи факторів, як соціальні контакти, потреба в стійких довготривалих взаємовідносинах, потреби в безпеці і захищеності. Вони виступають у гарантіях зайнятості, причому як у державному, так і недержавному секторі економіки, гарантіях пенсійного забезпечення (у тих, хто ще не досяг пенсійного віку) і гарантіях соціального характеру, що мають на увазі собою оплату тимчасової непрацездатності, оплачувану відпустку, а також моральні заохочення (почесні грамоти і т. п.), через традицію радянського часу, що мають цінність для працівників. До другої групи в основному відноситься багаторічна звичка роботи в даному колективі, дружні відносини з товаришами по службі і відчуття своєї потрібності людям. Решта груп чинників мотивації украї невисока. Лише в одиниць з числа опитаних спостерігається бажання зробити вищу кар'єру, відчуття, що праця є чимось важливим у житті (потреба в самовдосконаленні), а не тільки засобом існування, і потребу у владі.

Таким чином, в умовах недостатнього матеріального покриття праці працівників, особливо на регіональному рівні, для недопущення збільшення текучості кадрів і зниження продуктивності праці, основну увагу, на нашу думку, необхідно приділяти на задоволення соціальних потреб і потреб у повазі працівників на підприємствах і в організаціях. Така політика повинна проводитися зверху. Розумні і грамотні керівники, які проводять політику залучення працівників до цілей і цінностей організації, зміцнюючи в них потреби і причетність до роботи на даному підприємстві, досягають високої ефективності і продуктивності праці. На державних підприємствах таку політику проводять профспілки, здійснюючи різні заходи. На малих підприємствах, особливо на тих, де персонал є основним ресурсом досягнення мети, основну увагу слід звертати на соціальні потреби, разом з можливим матеріальним стимулюванням і задоволенням потреб у безпеці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Карпачова Н. Останні статистичні дані по нелегальній міграції та торгівлі людьми в Україні. — Доповідь у Верховній Раді України від 02.04.2003 р.