

Збірник наукових матеріалів
XXXIII Міжнародної науково-практичної
інтернет - конференції
el-conf.com.ua



«ВЕРЕСНЕВІ НАУКОВІ ЧИТАННЯ»

16 вересня 2019 року

Частина 1



м. Вінниця

Вересневі наукові читання, XXXIII Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. – м. Вінниця, 16 вересня 2019 року. – Ч.1, с. 92.

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами доповідей XXXIII Міжнародної науково-практичної інтернет - конференції «Вересневі наукові читання», 16 вересня 2019 року, які оприлюднені на інтернет-сторінці el-conf.com.ua

Адреса оргкомітету:
2018, Україна, м. Вінниця, а/с 5088
e-mail: el-conf@ukr.net

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники, їх наукові керівники та рецензенти.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ

Економічні науки

<i>Блащака Б.Я.</i> ЕТАПИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	5
<i>Бурко К.В.</i> РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В РОБОТІ ОБЛІКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	7
<i>Глуценко О.В.</i> РОЗВИТОК МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	11
<i>Гудима Р.П.</i> ЧОМУ АТОМАРНІ СВОПИ ВАЖЛИВІ?.....	15
<i>Зайчук Т.О.</i> ПРОСУВАННЯ ОРГАНІЧНИХ ПРОДУКТІВ ХАРЧУВАННЯ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	17
<i>Лазаренко М.И.</i> ИНОСТРАННИЕ КОМПАНИИ НА УКРАИНСКОМ РЫНКЕ	28
<i>Вартанян В.М., Малахова М.С.</i> АНАЛИЗ ХОЗЯЙСТВЕНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЛИНЕЙНОЙ НОРМИРОВАННОЙ ДИАГРАММЫ	33
<i>Ніколайчук Т.О.</i> КОНТРАКТ – ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПРОВАДЖЕННЯ ІНКЛЮЗИВНИХ ЕКОНОМІКО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ЗАПОВІДНОЇ СПРАВИ.....	37
<i>Ovsiuchenko Y.V., Ovsiuchenko D.Y.</i> MUTUAL INFLUENCE RELIGION AND ECONOMIC GROWTH (ВЗАЄМОДІЯ РЕЛІГІЇ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ).....	41
<i>Петрук А.В.</i> ЗРОСТАННЯ ГЕОСТРАТЕГІЧНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ ЯК ОДИН ІЗ ТРЕНДІВ СУЧАСНИХ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН	47
<i>Процик Р.В.</i> ПРОБЛЕМА СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ ЗГУРТОВАНOSTI ГРУПИ ТА ЧИННИКИ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЇЇ ЗБІЛЬШЕННЯ	52
<i>Супрун Н.В.</i> МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	54
<i>Чеснокова Н.В.</i> СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ КОРИСТУВАННЯ МЕРЕЖЕЮ ІНТЕРНЕТ У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	57
<i>Явдошук А.А.</i> КОНФЛІКТИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ.....	60

Література:

1. Сучасні тенденції розвитку підприємств [Електронний ресурс] // Офіційний сайт TRN.ua (Трейдинговий портал) – Режим доступу : <http://www.trn.ua/articles/4724>

2. Ситник Г. В. Методичні підходи до оцінки фінансового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Г. В. Ситник, Н. Г. Хмельовська // Офіційний сайт проекту SWorld – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer21/953.htm>

3. Карпенко І. В. Інтегрована оцінка потенціалу підприємства в контексті управління його стійким розвитком // І. В. Карпенко // Сталий розвиток економіки. – 2012. – №4. – С. 89-93.

УДК 657-057:331.101.3

Економічні науки

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В РОБОТІ ОБЛІКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Бурко К.В.

*асистент кафедри бухгалтерського обліку
Вінницький національний аграрний університет
м. Вінниця, Україна*

В умовах ринкових відносин та глобальної конкуренції, коли постає питання ефективного та раціонального використання всіх видів ресурсів, мотивація трудової діяльності стає рушійним механізмом для отримання швидкої, якісної та творчої віддачі від робочої сили.

Здійснення облікового процесу неможливе без праці виконавців облікових функцій - працівників бухгалтерської служби та окремих уповноважених осіб інших структурних підрозділів. Бухгалтерська служба утворюється як самостійний структурний підрозділ, вид якого залежить від обсягу, характеру та складності бухгалтерської роботи. Кількість працівників та як працюватиме цей підрозділ підприємство визначає самостійно. Розподіл штатних одиниць та посадові оклади визначаються штатним розписом, який затверджує керівник підприємства.

Сучасний розвиток суспільства та високі вимоги до якості облікової інформації вимагають забезпечення спеціалізації, відповідного розподілу та ефективної мотивації праці облікових працівників.

Питання формування мотивації персоналу підприємства до здійснення професійної діяльності розглядалися у працях українських та зарубіжних дослідників.

За визначенням науковців, мотивація – це сукупність зовнішніх та внутрішніх, усвідомлюваних людиною рушійних сил, які спонукають її до діяльності, визначаючи поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей та цілей організації [1, с.12].

Мотивація – це систематичний процес спонукання індивіда до результативної та продуктивної праці шляхом зваженого застосування стимулів з урахуванням потреб та мотивів кожного окремого працівника, що здійснюється суб'єктом управління або уповноваженою особою та спрямований на одночасне досягнення особистих цілей працівника та цілей підприємства [2, с. 56].

Зарубіжні та вітчизняні вчені виділяють велику кількість мотиваційних чинників, а саме: гроші, кар'єрне зростання, слава визнання, самовираження, самореалізація, задоволення духовних потреб та інші.

Мотивація включає виплати як грошового, так і не грошового характеру, а також забезпечення належних умов праці. Заробітна плата, премії, витрати на медичне та пенсійне страхування працівників та інші складові соціального пакету, що забезпечується за рахунок коштів суб'єкта господарювання, є ефективними заходами мотивації та, водночас, суттєвими статтями витрат [3].

У діяльності вітчизняних підприємств грошова винагорода залишається значним стимулом для більшості працівників. Матеріальний чинник має основну роль при стимулюванні працівників. Це пояснюється тим, що грошова винагорода розглядається не лише з погляду її здатності задовольняти людські потреби нижчого рівня. Гроші суттєво впливають на можливість певного задоволення потреб вищого рівня, тобто вони відіграють ще й роль певного символу, оскільки можуть забезпечувати людині владу, статус і бути мірилом успіху [4].

Бухгалтера працюють в організаціях та підприємствах різних форм власності і виконують роботу за різними видами обліку.

Праця виконавців облікових функцій має свої особливості. Це високий інформативний рівень, локальний характер праці щодо простору, суцільність виконуваних функціональних обов'язків та інші.

В складі заходів, що забезпечують реалізацію основних принципів, яким має відповідати організація праці у сфері бухгалтерського обліку, виділяють наявність концепції мотивації праці.

Відповідно до укладеного трудового договору, головний бухгалтер визначає розміри, умови оплати праці працівників бухгалтерії. З погодження керівника підприємства, та в межах дозволених чинним законодавством України, він здійснює оцінку якості роботи співробітників бухгалтерії та застосовує способи її стимулювання.

У кожного працівника управлінського апарату (до складу якого відносять працівників бухгалтерії) мотиваційна основа є індивідуальною й зумовлюється рядом факторів: рівнем добробуту, соціальним статусом, кваліфікацією, посадою, ціннісною орієнтацією тощо. Мотивація управлінської праці може виступати у формі: поточного стимулювання та у формі винагороди за досягнення кінцевого результату роботи.

Впровадження ефективного мотиваційного управління на підприємстві повинно базуватися на можливості використання комплексу мотиваційних чинників. Система мотивування, повинна, бути простою і зрозумілою для працівника, бути гнучкою, давати можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Розміри заохочення повинні бути економічно та психологічно обґрунтовані. Заохочення персоналу важливо організувати за такими показниками, що сприймаються кожним як правильні. Системи заохочень повинні формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в ділових стосунках з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами [5, с.61].

Як висновок можна сказати, ведення бухгалтерського обліку та своєчасність подання форм фінансової звітності входить у посадові обов'язки бухгалтера, тому мотивація в роботі облікових працівників має важливе значення і впливає на своєчасність та якість виконаної роботи. Гроші залишаються прямим способом оцінки працівника. тому, система премій є одним із способів демонстрації того, що керівництво цінує своїх співробітників та є мотивацією для активнішої участі облікових працівників у вирішенні управлінських завдання на підприємстві. Окрім того, враховуючи те, що кожен працівник бухгалтерії має індивідуальні особливості характеру та свої особисті потреби, винагородою за роботу може бути: визнання заслуг, вихідні дні, гнучкий графік роботи, подарунок, приз у вигляді поїздки на відпочинок та інше. Впровадження комплексу мотиваційних заходів покращить не лише роботу окремого працівника бухгалтерії, а й сприятиме удосконаленню всього облікового процесу на підприємстві.

Література:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К. : Вид-во КНТЕУ. – 2002. – 337 с.
2. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – Кіровоград: Поліграф-Терція, 2010. – С. 122.
3. Жиглей І.В. Облікове забезпечення заходів, пов'язаних з підвищенням мотивації праці в світлі П(С)БО 26 «Виплати працівникам» / І.В. Жиглей // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2009. – № 3. – С. 60–65.
4. Хоменко Л. М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства / Л. М. Хоменко // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - № 3(2). - С. 102-109. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2011_3\(2\)__17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2011_3(2)__17).
5. Лівощко Т.В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві / Т.В. Лівощко, Н.Ю. Ткачук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_4_059.pdf.