

Дворніцька Т.П.

V курс, обліково-фінансовий факультет

група Б-5/1

Науковий керівник:

канд. екон. наук, доцент **Чебан Ю.Ю.**

Миколаївський національний аграрний університет

(м. Миколаїв)

ДОСВІД ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЕФЕКТ ВИКОРИСТАННЯ ВІДПУСТКИ ЯК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

У формуванні мотивації працівників, підвищення їх самовираження в роботі особливе місце займає соціальна політика підприємства, зокрема і система надання відпусток.

Зацікавленість працівників у роботі на підприємстві та його успішної економічної діяльності прямо пропорційно залежить від того, наскільки сума виплат перевищує встановлений законом розмір. Така політика може забезпечувати існування працівників у разі невисокого рівня заробітної плати (що спостерігається у більшості сільськогосподарських підприємств) або пропонуватися в інтересах залучення і збереження кваліфікованої робочої сили. Останнє є достатньо актуальним за умови залучення працівників у сільську місцевість. На перший план виходять соціальні відносини, пов'язані з трудовою діяльністю індивіда. Однією з таких невикористаних соціальних пілг є надання додаткових соціальних відпусток, які є не лише і не завжди додатковим матеріальним стимулюванням, але вирішенням значного кола соціальних питань і проблем працівників як особистостей, членів власних родин, членів колективу підприємства.

Досить цікавими та корисними є приклади використання відпустки як методу мотивації праці у зарубіжних країнах, які можуть бути використані на вітчизняних підприємствах (табл. 1).

Значна роль належить професійному навчанню та підвищенню професійної кваліфікації працівників.

Вони є одним з важливіших соціальних мотиваторів, особливо якщо це відбувається не паралельно з виконанням посадових обов'язків, а у період відпустки (оплачуваної, частково оплачуваною або ж навіть не оплачуваної).

Таблиця 1

Напрями впровадження міжнародного досвіду використання відпустки як одного з методів мотивації працівників

Країна	Використання відпустки як одного з методів мотивації працівників
Великобританія	Додаткова відпустка від 8 тижнів до 6 місяців на підвищення кваліфікації, з яких 2 місяці оплачують
Ізраїль	«Оздоровчі» - щорічно додатково 2 робочих дні з досягненням 5-річного стажу
Німеччина	За бажанням одному з батьків дитини до 10 років надається відпустка під час шкільних канікул
Франція	Подружжя, які працюють на підприємстві, мають право йти у відпустку разом
	Перенесення дати відпустки адміністрацією підприємства з виробничих причин є підставою для надання додаткової оплачуваної відпустки на 1-2 дні
США	Додаткова відпустка для тих, хто не палить
	Тривала відпустка (від 13 тижнів до 11 місяців) для висококваліфікованих працівників, які мають значний трудовий стаж на підприємстві

Джерело: сформовано автором на підставі [1,2,3] та власних досліджень

Так, особливістю впровадження у діяльність українських підприємств зазначених вище напрямів використання відпусток є відображення у колективному договорі (доцільно - у розрізі видів відпусток) з обов'язковим документальним оформлення (заява працівника з прикладеним документом, який є підставою для надання відпустки (наприклад, свідоцтво про шлюб); наказ керівника з посиланням на пункт колективного договору; розрахунок оплати відпустки; документ оплати відпустки тощо).

Значна частина людей, питому вагу яких складають випускники закладів вищої освіти, починають працювати за мінімальну заробітну плату для того, щоб отримати необхідні професійні навички практичної роботи за фахом або мати можливість пройти навчання за рахунок підприємства.

Саме так виникає не лише професіоналізм діяльності (висока професійна кваліфікація і компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок і вмінь, володіння сучасними способами вирішення професійних завдань, що дозволяють

працювати з максимальною віддачею), але й професіоналізм особистості (розвиток професійно важливих ділових здібностей, ціннісних орієнтацій, мотиваційних настанов та інших якостей, що сприяють високопрофесійному та динамічному розвитку фахівця).

Отже, запропоновані нами напрями використання додаткових соціальних відпусток мають на меті досягнення визначених соціальних цілей і стратегій розвитку підприємства (табл. 2).

Таблиця 2.

Результат використання відпустки як мотивації працівників

Використання відпустки як мотивації працівників	
Результат	Ефект
Виконання не лише роботи за посадовими обов'язками, а й за сумісництвом - роботи за інтересами і професійною підготовкою	Творча атмосфера, що надає можливість самовираження в праці
Професійне зростання працівника як фахівця	Підвищення демократичності керівництва та розвиток ініціативності працівників
Розвиток працівника як особистості і можливість отримання додаткового доходу за межами діяльності підприємства	Почуття впевненості у майбутньому
Збереження та підтримання у належному стані здоров'я працівників	Підвищення ефективності використання кадрів
Створення сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі	Досягнення відповідності цілей співробітників з загальними цілями підприємства та підтримка колективу у впровадженні програм розвитку підприємства

Джерело: авторська розробка

Зазначаємо, що система соціальної мотивації працівників через надання додаткових соціальних відпусток, еволюціонує разом зі змінами в економіці держави під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів, а також значних особливостей, господарювання сільськогосподарських підприємств.

Звісно, використання додаткових соціальних відпусток як мотиваційного фактора, має деякі проблемні аспекти. Так, це вимагає додаткових фінансових можливостей і вкладень підприємств на перших етапах. Водночас, будь-яка стратегія розвитку підприємства вимагає додаткових вкладень різних ресурсів, зокрема і матеріальних, для отримання відповідних ефектів від впровадження. До того ж, виникає необхідність

Секція. 1. Національний та міжнародний досвід розвитку бухгалтерського обліку, як науки

детального інформування працівників щодо можливостей і перспектив їх заохочення. Щодо відпустки, то останнє є можливим завдяки належному їх відображенню у колективному договорі.

Список використаних джерел:

1. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://www.denga.com.ua/index.php?id=3718&option=com_content&task=view.
2. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.reccona.com.ua/novosti/123>.
3. Vacation Leave. United States DEPARTMENT OF LABOR [Electronic resource]. - Access mode : https://www.dol.gov/general/topic/workhours/vacation_leave.

Дубовицька Ольга Сергіївна
студентка гр. ОАД 11.01/1

Науковий керівник:

д.е.н., професор Редько О. Ю.

*Національна академія статистики,
обліку та аудиту
(м.Київ)*

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОБЛІКУ, АНАЛІЗУ І АУДИТУ АМОРТИЗАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ТА ІНШИХ НЕОБОРОТНИХ МАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасні економічні умови і кризові явища в країні вимагають побудови вдалої амортизаційної політики необоротних активів на підприємстві, через її вплив на відтворювальні процеси суб'єкта господарювання та його фінансові результати. Одним із важливих питань процесу ефективного відтворення необоротних активів є процес нарахування амортизації на нематеріальні активи, який тісно пов'язаний з вибором найбільш доцільного методу нарахування амортизації, визначенням терміну корисного використання нематеріальних активів; визначенням ліквідаційної вартості нематеріальних активів; правильним формуванням амортизаційної вартості нематеріальних активів тощо.