

Мотиваційний клімат — це соціально-психологічна атмосфера в організації, яка стимулює персонал (окремих працівників і групи) до активної діяльності, направленої на досягнення організаційних цілей [4].

Для досягнення робочого настрою у співробітника одних тільки матеріальних стимулів буває недостатньо. Безумовно, вони дають результат, але з наближенням до бажаного (наприклад, рівня заробітної плати) стають менш ефективними і з'являється потреба в емоційних факторах мотивації і якщо працівник їх не отримує, то виникає емоційний дискомфорт, який негативно впливає на продуктивність. Якщо для одного співробітника емоційним фактором може служити словесне заохочення начальства, а для іншого це виглядає природним визнанням його гарної роботи. Схильність до лінії українських працівників можна пояснити відсутністю мотивів і стимулів до праці. Нелюбима робота, неадекватна виконуваним функціям заробітна плата і затримка в її отриманні, відсутність видимих перспектив у просуванні кар'єрними сходами — все це згубно позначається на ентузіазмі та самовідданій праці працівника. Ситуація, що склалася в політичному і економічному аспекті України тільки обтяжує проблему лінощів. Працівник не впевнений у завтрашньому дні і ефект демотивації посилюється.

Демотивація — відсутність або зникнення інтересу, спонукальних причин, до того, що раніше робилося або цікавило [5]. Українській ментальності слабо властиве почуття дисципліни. Норми, тобто правила встановлені самим підприємством приймаються в двох основних категоріях: перша — правила, які можна порушувати, друга — правила табу. У кожного працівника різні межі цих категорій і підприємцеві слід бути в курсі чого чекати при прийомі на роботу від співробітника. Дисципліна завжди несе в собі елементи примусу, обмежуючи свободу вибору варіантів поведінки. Однак грань між контрольованим і мотивованим поведінням умовна й рухлива, тому що працівник із сильною мотивацією праці володіє самодисципліною, звичкою сумлінно виконувати вимоги й ставитися до них як до власних норм поведінки. Сам факт вступу працівника в трудові відносини припускає, що він за раніше обумовлену винагороду повинен виконувати деяке коло обов'язків. Працівник повинен знати, які вимоги до нього пред'являються, яку винагороду він отримає при їхньому неухильному дотриманні, які санкції підуть у випадку їх порушення. Тут працюють мотиви, пов'язані зі страхом покарання за невиконання пропонованих вимог. Таких покарань, пов'язаних з втратою матеріальних благ, може бути, як мінімум, два: часткова виплата обумовленої винагороди або розрив трудових відносин. Для отримання кращого результату від використання мотиваційних методів потрібно їх скоригувати під менталітет нації.

**Література:** 1. Менталітет // Вікіпедія - вільна енциклопедія: URL: <http://goo.gl/yNyqQ>. 2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах/ Н.В. Самоукина. - М.: "Вершина", 2006 - 399 с. 3. Шапиро С.А. Мотивация./С.А Шапиро. - М.: "ГроссМедиа", 2008 490 с. 4. Добрынин А.И. Трудовая активность, мотивация и стимулы/ А.И. Добрынин. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1998 - 319 с. 5. Челябинов В.А. Стратегические цели компании и мотивация персонала/В.А. Челябинов // Человек и труд, 2002 - 9 с.

*Дубинська О С.,  
к.е.н., доцент ДДМА,  
м. Краматорськ, Україна*

## **ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ**

Якщо розглядати підприємство як активний суб'єкт соціально-економічних відносин, то здатність протидіяти негативним впливам є його внутрішньою характеристикою і указує на рівень ефективності антикризового управління, саме тому оцінювання ступеня наявності системи антикризового управління є досить важливою проблемою. Проблема оцінки ефективності антикризового управління на підприємстві є актуальною та була розглянута в роботах науковців, зокрема О. Андрушко, А. Карачина, О. Лігоненко, Н. Літвіна, Л. Єгорової та ін.

Основні причини розвитку кризових явищ слід шукати всередині підприємства. Адже воно не може завжди функціонувати в абсолютно сприятливих умовах. Якщо всередині підприємства існують механізми протидії негативним зовнішнім впливам, то за наявності останніх ступінь розвитку негативних тенденцій у організаційно-виробничій сфері буде значно

меншим, ніж у разі відсутності зазначених механізмів. Цей висновок корелює з результатами, отриманими О. Андрушко, які свідчать, що найбільш вагомим чинником банкрутства вітчизняних машинобудівних підприємств, що мав місце за останні 5 років, є необґрунтована інтенсифікація виробничо-збутової діяльності в умовах кризи, що є наслідком невміння менеджменту працювати в умовах кризи [1]. Іншими словами, первинним чинником розвитку кризових явищ на підприємстві є неефективне управління.

Особливо слід наголосити на відсутності систем моніторингу розвитку кризових явищ, тоді як в антикризовому управлінні все більшого значення набуває своєчасне виявлення причин виникнення майбутньої кризової ситуації. Але зазначимо, що ідеальної системи управління, яка не робить помилок, не існує. Дійсно, внутрішні причини безпосередньо мають свої джерела в середовищі підприємства та пов'язані з недоліками в організації виробництва, внутрішніми конфліктами, інноваційною та інвестиційною політикою та ін.. Вже потім зазначені помилки проявляють себе в недостатності обігових коштів, спрацьованості основних фондів, застарілості технологій. У цьому аспекті ми погоджуємося з А. Карачиною, яка серед основних суб'єктивних чинників розвитку кризових явищ виділяє нездатність керівництва здійснювати ефективне антикризове управління підприємством, своєчасно виявляти проблеми та вживати необхідних заходів, нестачу фінансових ресурсів для антикризової програми підприємства [3]. Загалом можна зробити висновок, що для більшості підприємств машинобудування має місце тривалий розвиток негативних тенденцій у організаційно-виробничій сфері. У багатьох випадках такі тенденції розвивалися тривалий час, що дозволило їм перетнути межу, яка відділяє просто негативну тенденцію від кризових явищ, через що негативні тенденції вже знайшли відображення у фінансовому стані, а значна кількість машинобудівних підприємств опинилися в кризовому стані. Це означає, що можливість розвитку таких тенденцій і сам їх розвиток на ранніх етапах або не були виявлені через відсутність систем раннього виявлення наявності чи можливості розвитку негативних тенденцій у організаційно-виробничій сфері, або ж такі тенденції були виявлені, але негативний вплив зовнішнього середовища був настільки значним, що вжиті заходи не могли зупинити розвиток негативних тенденцій. Тому логічно висунути гіпотезу, що на більшості машинобудівних підприємств відсутні системи виявлення розвитку кризових явищ на ранніх етапах, через що управлінські дії здійснюються не на упередження розвитку негативних тенденцій і на їх усунення на початкових етапах розвитку, а вже на етапі безпосереднього виникнення кризових явищ.

Організаційно-виробничий механізм антикризового управління є складовою частиною управління діяльністю підприємства в цілому і фактично є системою елементів, які подібні за змістом до елементів системи управління підприємства в цілому. У складі елементів організаційно-виробничого механізму антикризового управління доцільно виділити такі підсистеми: цільова, функціональна, ресурсного забезпечення, управляюча, зворотний зв'язок. Існує й невизначеність щодо набору параметрів і ознак, за якими має оцінюватися антикризове управління. Як правило, виділяється як основний критерій оцінювання лише те, наскільки успішно підприємство оволоділо кризовими ситуаціями [4].

Щодо загального оцінювання системи антикризового управління на підприємстві в цілому слід використати такі ознаки: 1) системність; 2) неперервність; 3) гнучкість (мобільність); 5) адекватність об'єктивним закономірностям; 6) єдність за масштабом і часом; 7) точність; 8) масштаб участі; 9) унікальність; 10) багатоваріантність; 11) науковість.

Найперше визначимо критерії, за якими можна визначити, чи існує на підприємстві цілісна система антикризового управління, або ступінь системності. Для цього логічно скористатися такими тестовими запитаннями: - чи є на підприємстві спеціальні відділи або фахівці з антикризового управління; - чи існує на підприємстві формалізована політика (концепція), інший програмний документ із антикризового управління; - чи існує на підприємстві спеціально побудований рух інформації від низових ланок до суб'єктів, які ухвалюють рішення у сфері антикризового управління.

Позитивні відповіді на ці запитання вказують на наявність системи антикризового управління (принаймні, формально) на підприємстві, негативні – на відсутність.

У цілому слід визнати, що антикризове управління на підприємствах має низький (можна вважати – мінімальний) рівень системності та низький ступінь неперервності. Антикризове управління сконцентровано на фінансовому аспекті й «виникає» в моменти

фінансових труднощів підприємств, проте і «системність» фінансової складової антикризового управління також невисока.

**Література:** 1. Андрушко О. Б. Деякі особливості управління підприємством в умовах кризи / О. Б. Андрушко // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління. – Львів: Національний університет «Львівська політехніка» – 2003. – № 484. – С. 217–220. 2. Єлець О. П. Антикризова складова управління машинобудівним підприємством: автореф. дис канд. екон. наук: 08.00.04 [Електронний ресурс] / О. П. Єлець; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Х., 2009. – 20с. 3. Карачина А. Машинобудування України: сучасний стан, тенденції та перспективи розвитку за умови економічної кризи / А. Карачина // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2009. – № 647. – С. 64–70. 4. Лігоненко Л. О. Антикризове управління підприємством / Л. О. Лігоненко, М. В. Тарасюк, О. О. Хіленко. – К. : КНТЕУ, 2005. – 377 с. 5. Літвін Н. М. Поняття антикризового управління підприємствами (міжнародний досвід) // Вісник Київського університету. Міжнародні відносини. – Вип. 27. – К. : Київський університет. – 2003. – С. 232–234.

**Єрфорт І. Ю.**

*к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства,*

**Єрфорт Ю. О.**

*доцент кафедри технічної механіки ДДМА,*

*м. Краматорськ, Україна*

## **ВПЛИВ НОВОГО ПОДАТКОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА МОЖЛИВОСТІ ООНОВЛЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВ**

Сталий розвиток підприємств неможливий без підвищення техніко-технологічного рівня та темпів оновлення виробничих потужностей, істотного поліпшення показників ресурсо- та наукоємності промислового виробництва, продуктивності капіталу і праці, динаміки інвестицій та інновацій. Значною мірою вирішення цих завдань залежить від обсягів реальних інвестицій. В умовах недоступності банківських кредитів, обмеженості цільового бюджетного фінансування, інвестиційні ресурси підприємств формуються переважно за рахунок їх власних коштів. Інвестиційна діяльність підприємств суттєво залежить від фіскальної політики держави. Зокрема, вплив системи амортизації на можливість відтворення основних засобів виробництва досліджується у роботах М.Г. Чумаченка [1], П.А. Орлова [2], С.Ф. Голова [3]. Між вітчизняними науковцями триває дискусія щодо сутності амортизації, доцільності та механізму контролю використання амортизаційних відрахувань. Однак той факт, що встановлюючи рівень амортизаційних відрахувань держава комплексно проводить певну інвестиційну та бюджетну політику залишається безперечним.

З урахуванням впливу державної політики на рівень амортизаційних відрахувань прийняття Податкового кодексу України від 02.12.10 № 2755-VI [4] (далі – Податковий кодекс) обумовлює актуальність проблеми оцінки впливу нової системи податкової амортизації основних засобів на інвестиційні можливості підприємства. У зв'язку з прийняттям Податкового кодексу втратив чинність Закон України від 28.12.94 № 334/94-ВР "Про оподаткування прибутку підприємств" в редакції Закону України № 283/97-ВР від 22.05.97 зі змінами та доповненнями (далі – Закон № 334/94-ВР), який встановлював порядок амортизації для цілей податкового обліку. Нарахування амортизації в бухгалтерському обліку здійснюється відповідно до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби", затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 27.04.00 № 92 [5] (далі – П(С)БО 7). Слід зазначити, що до вступу в дію Податкового кодексу вітчизняні підприємства змушені були вести два види обліку – бухгалтерський і податковий, оскільки правила їх ведення суттєво відрізнялися. Податковий облік вівся окремо лише для визначення податку на прибуток згідно норм законодавства.

Метою даної роботи є оцінка впливу нового податкового законодавства на можливості оновлення основних засобів та організацію їх обліку на підприємствах. Основою для такої оцінки є аналіз положень Податкового кодексу в порівнянні з Законом № 334/94-ВР, що втратив чинність, та діючими в Україні положеннями бухгалтерського обліку в частині, що стосується обліку основних засобів та нарахування амортизації.

Поняття амортизації у пп. 14.1.3. Податкового кодексу визначено відповідно до діючих стандартів бухгалтерського обліку. Відповідно до п. 138.8 та п. 138.10 Податкового кодексу