

2. Наукова та інноваційна діяльність України. Статистичний збірник / Відп. за вип. О.О. Кармазіна. – К. : Державна служба статистики України, 2017. – 180 с.
3. Шемякина Т. Ю. Управление инновационным развитием: Стратегии и риски : монография / Т. Ю. Шемякина. – М. : ФЛИНТА: Наука, 2012. – 176 с.
4. Семенченко Н. В. Формування інноваційного розвитку промислового підприємства / Н. В. Семенченко, О. С. Мороз. // Ефективна економіка. – 2013. – № 12. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2805>.

УДК 331.108.5

ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., ЧОВРІ Д.В.,
Мукачівський державний університет

СУТНІСТЬ ТА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АКТИВНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку України проблеми управління персоналом надзвичайно загострилися. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у процесі функціонування. Ефективність діяльності підприємства у значній мірі залежить від результативності роботи персоналу, що значною мірою визначається його трудовою активністю. З огляду на це, актуальним завданням є пошук дієвих методів та механізмів підвищення трудової активності персоналу.

Саме поняття «трудова активність» виступає якісною характеристикою поведінки найманого працівника як суб'єкта соціально-трудових відносин, що виникають з приводу реалізації його трудового потенціалу. Трудова активність є характеристикою насамперед трудової поведінки, яка, в свою чергу, включає в себе трудову діяльність.

В узагальненому розумінні трудова активність відображає успішну трудову діяльність, що характеризується нарощуванням кількісних та якісних результатів індивідуальної і колективної праці, сприяючи збільшенню обсягу виробництва продукції (товарів, послуг) необхідного рівня якості.

Погоджуємось з думкою щодо доцільності розмежування понять потенційної та реальної трудової активності. Якщо потенційна трудова активність виражається через зацікавленість у праці та здатність за певних умов досягти певного кінцевого результату, то реальна трудова активність виявляється через певний виробничий результат, отриманий як наслідок трудової діяльності та реалізованої здатності до праці. Як потенційна, так і реальна трудова активність залежить від кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу носіїв робочої сили.

На практиці існують два види співвідношення потенційної та реальної трудової активності. Ідеальним для працівника і підприємства є перший варіант, коли реальна трудова активність максимально наближена або збігається з потенційною, підтримує останню і відтворюється разом з нею. За

таким умов управління трудовою активністю зводиться до закріплення і розвитку трудового потенціалу як окремих працівників, так і колективу.

Згідно з другим варіантом реальна трудова активність є меншою за потенційну, що може бути наслідком впливу різних чинників. При цьому управління трудовою активністю спрямоване на підвищення рівня реальної трудової активності у відповідності до потреб підприємства та власника трудового потенціалу. Розгляд другого варіанту співвідношення на сучасному етапі набуває особливої актуальності у зв'язку з проблемами мотиваційної кризи, падінням престижу багатьох соціально значимих видів трудової діяльності та самої праці, втратою цінності колишніх трудових стимулів.

Розрізняють об'єктивні та суб'єктивні показники трудової активності. Об'єктивні показники трудової активності – це показники, що характеризують її через результати трудової діяльності і поведінки в процесі праці: виробіток, якість праці, дотримання трудової і технологічної дисципліни тощо. Суб'єктивні показники характеризують установку особистості, характер сприйняття нею праці: мотивацію, задоволеність; ставлення до праці, а також особистісну самооцінку трудової активності, реалізації свого потенціалу в процесі праці.

Міра реалізації трудової активності конкретної особи часто є похідною від суб'єктивних оцінок. Це пояснюється особливістю і характером ставлення працівника до праці, соціально-трудова відносин, своєї професійної самореалізації. З огляду на це, трудова активність формується через відношення до праці – складне соціально-економічне явище, що відбиває відносини між власником трудового потенціалу (особою, колективом) і працею та зачіпає економічні інтереси різних суб'єктів, задіяних у процесі праці.

Відношення до праці з боку працівника, як правило, – це єдність трьох елементів: мотивів і орієнтацій трудової поведінки; реальної або фактичної трудової поведінки; оцінки працівником трудової ситуації.

Перший, елемент ставлення до праці пов'язаний з трудовими мотивами, якими керується працівник у трудовій діяльності. Вони є збудниками трудової поведінки і в сукупності утворюють мотиваційну сферу особистості. Другий елемент представляє собою наочний прояв (в діях і вчинках) відношення працівника до умов, змісту та результатів діяльності. Третій оцінний елемент ставлення до праці пов'язаний з об'єктивними переживаннями працівника, його внутрішнім станом, викликаним виконуваною роботою. Проявляється через задоволеність працівника результатами роботи, тобто самим продуктом праці та винагородою, отриманою за її виконання.

Таким чином, управління трудовою активністю на рівні підприємства – це сукупність заходів, спрямованих на максимальне наближення реальної трудової активності до потенційної з метою виконання поставлених завдань, нарощування кількісних та якісних результатів праці. Система управління трудовою активністю повинна передбачати оптимальне поєднання методів економічного та неекономічного стимулювання персоналу, регулювання

режиму робочого й вільного часу, праці й відпочинку, створення належних умов праці та постійне підвищення якості і продуктивності операційної системи.

Література

1. Гук Р. В. Трудова активність персоналу як складова трудового потенціалу, її сутність та показники / Гук Р. В. // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : зб. тез доп. учасників міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 14–16 листоп. 2017 р.– Київ : КНЕУ, 2017. – С. 283–285.

2. Одегов Ю.Г. Мотивація персоналу : Навчальний посібник. Практичні завдання (практикум) / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, С.М. Апенько, А.І. Мерко. – М. : Видавництво «Альфа-Прес», 2010. – 640 с.

УДК 657

ЛБА Н.С., ГОЛОВАЧКО В.М., ЗАЯЦЬ О.,
Мукачівський державний університет

ПОДВІЙНИЙ ЗАПИС ЯК НЕВІД'ЄМНА ЧАСТИНА БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ

Нескінченний процес людського пізнання в певний момент розвитку бухгалтерського обліку примушує переусвідомити систему знань про подвійний запис. Зрозуміло, що цей процес спрямований на пошук оригінальних ідей, нове висвітлення питань, що розкриваються у бухгалтерському обліку.

Питаннями історії розвитку бухгалтерського обліку займалися чимало вітчизняних та зарубіжних науковців. Слід відзначити праці Вахтинської Є., Власової Н. С., Кужельного М. В., Пушкаря М. С., Смирнової І.А., Сопка В. В., Соколова Я.В., Циганкова К. Ю.

Роль Луки Пачолі полягає в тому, що він перший ясно і повно передав практичні засоби подвійного запису, які існували в ті часи. Своєю працею він відкрив шлях для майбутніх поколінь, завдання яких було в подальшій розробці його вчення і застосування в усіх видах практичної діяльності, а не тільки в торгівлі [1].

У 1494 р. систему подвійного запису описав учений-математик, францисканський чернець, Лука Пачолі. Інформація про подвійний запис міститься в одинадцятому трактаті «Про рахунки і записи» дев'ятого відділу твору «Сума арифметики, геометрії, вчення про пропорції і відносини». Пізніше система отримає назву «староіталійської». Поява трактату лише на два роки відстає від відкриття Колумбом Америки. Таким чином, зміна епох в історії обліку збігається за часом з переходом Європи від Середньовіччя до Нового часу. Довгий час згадану працю вважали першою з таких, що описують подвійний запис, а Луку Пачолі – його винахідником. Сьогодні достовірно відомо, що перша книга, в якій описувалася система подвійного запису, це робота Бенедетто Котрульї «Про торгівлю і сучасного купця», написана від руки в 1458 р., але надрукована тільки в 1573 р. Тому книга Луки Пачолі



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>