



РОЛЬ ФУНКЦІЇ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Т. О. Єгоркіна

*Донецький державний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського
вул. Щорса, 31, м. Донецьк, Україна.*

Отримана 15 вересня 2006, прийнята 20 вересня 2006.

Анотація. Викладено думки науковців щодо функцій управлінського обліку в сучасних умовах господарювання. Надано авторський погляд на функції управлінського обліку, виділені такі функції: планування, організація, мотивація, контроль, комунікація, прийняття управлінського рішення. Визначено роль і обґрунтовано доцільність виділення функції мотивації в управлінні витратами підприємства, зазначений істотний вплив її на результати діяльності, досягнення цілей та подальший розвиток підприємства. Визначено, що головною задачею керівників є орієнтація робітників на досягнення цілей підприємства, яку реалізувати можна тільки використовуючи мотивацію. Надано авторський погляд на терміни: мотивація, мотиваційний механізм, підкреслена основна мета мотивації. Визначений взаємозв'язок мотивації праці та результативності діяльності підприємства, представлений механізм впливу мотивації праці на діяльність підприємства. Розглянуті критерії ефективності дії механізму мотивації, виділені дві складові ефективності мотивації: економічна та соціальна.

Ключові слова: мотивація, мотиваційний механізм, управлінський облік.

РОЛЬ ФУНКЦИИ МОТИВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Т. А. Егоркина

*Донецкий государственный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского,
г. Донецк, ул. Щорса, 31, Украина.*

Получена 15 сентября 2006; принята 20 сентября 2006.

Аннотация. Исследованы взгляды ученых на функции управленческого учета в современных условиях хозяйствования. Представлен авторский взгляд на функции управленческого учета, выделены такие функции: планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие управленческого решения. Определена роль и обоснована целесообразность выделения функции мотивации в управлении затратами предприятия, подчеркнута важное влияние ее на результаты деятельности, достижения целей и дальнейшее развитие предприятия. Определено, что главной задачей руководителей является ориентация рабочих на достижение целей предприятия, которую можно реализовать, используя мотивацию. Представлен авторский взгляд на термины: мотивация, мотивационный механизм, подчеркнута основная цель мотивации. Определена взаимосвязь мотивации труда и результативности деятельности предприятия, представлен механизм влияния мотивации труда на деятельность предприятия. Рассмотрены критерии эффективности действия механизма мотивации, выделены две составляющие эффективности мотивации: экономическая и социальная.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, управленческий учет.

THE ROLE OF THE MOTIVATION FUNCTIONS IN THE ENTERPRISE'S EXPENSES MANAGEMENT

Tetyana Yegorkina

*Donetsk State University of Economics and Trade named after M.Tugan-Baranovsky,
Shchorsa str., 31, Donetsk, Ukraine.*

Received September 15, 2006, accepted September 20, 2006.

Annotation. The scientist's glances on the management account functions in modern condition of the management are explored. The author's glance on functions of the management account is given. Such functions: planning, organization, motivation, checking, communication, taking the management decision are chosen. The role and practicability of the highlighting motivation function in enterprise's expenses management, underlined important influence of this function on results of activity, purposes achievements and the further development of the enterprise. The main problem of the leaders is the orientation of workers on the achievement of enterprises purpose, which may be realized by using motivation. The author's glance on terms motivation, mechanism of motivation is presented, the main purpose of motivation is underlined. The intercoupling of motivations of the labour and the result of the enterprise's activity are determined. The criteria of the efficiency of the action of the mechanism of motivations are considered. Two forming efficiency of motivation economic and social are chosen.

Key words: motivation, mechanism of the motivation, management account.

Постановка завдання. Перехід до ринкових відносин в Україні вимагає нових, більш ефективних, підходів до керування суб'єктами підприємницької діяльності, що, у свою чергу, викликало використання нових систем підготовки інформації для менеджерів усередині підприємства, а також інструментів керування підприємствами, де особливе місце належить управлінському обліку.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідженню управлінського обліку присвячені роботи багатьох вчених: Нидлс Б.І. [1], Бутинця Ф.Ф. [2], Друри К. [3], Мартиненка Н.М. [4], Мішина Ю.А. [5], Самофалова П.П. [6], Турило А.М. [7], Яругова А. [8], де визначаються його проблеми, розробляються теоретичні і практичні питання. Однак система управлінського обліку у взаємозв'язку з функціями керування вивчені недостатньо і вимагають подальших розробок. Саме тому виникла необхідність у вивченні процесу управлінського обліку, що виявляється в його функціях, дослідженні різноманітних підходів до їхнього визначення серед різних авторів.

Виклад основного матеріалу. Облік витрат є основним змістом управлінського обліку, сутність якого розкривається в його функціях.

Акцентуємо, що в менеджменті класично (Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклін Хедоурі) виділяють наступні функції: планування, організація, мотивація, контроль [7, с. 12]. Управлінський облік є складовою менеджменту, і тому йому теж притаманні ці функції.

Вивчення літератури з даної теми дає змогу зробити висновок, що багато авторів не визначають чітко функції управлінського обліку; не існує єдиної думки щодо цих функцій. Так, Бутинець Ф.Ф. сформував такі функції управлінського обліку [2, с. 18-19]: інформаційна — забезпечення керівників всіх рівнів управління інформацією, яка необхідна для поточного планування, контролю і прийняття оперативних управлінських рішень; комунікаційна — формування інформації, яка є засобом внутрішнього комунікаційного зв'язку між рівнями управління і різними структурними підрозділами одного рівня; контрольна — оперативний контроль і оцінка результатів діяльності внутрішніх підрозділів і підприємства в цілому в досягненні мети; прогнозна — перспективне планування і координування розвитку підприємства в майбутньому на підставі аналізу і оцінки фактичного результату діяльності.

Друрі К. визначив наступні функції управлінського обліку [3, с. 20-21]: планування – підсумовує припущення адміністрації щодо майбутнього розвитку подій; контроль і регулювання – порівняння фактичних результатів з плановими показниками з метою визначення відхилень та коректування розбіжностей; організаційна робота – полягає в створенні структур, усередині яких передбачається діяльність, спрямована на досягнення намічених цілей, а також розподіл обов'язків між виконавцями; інформаційна – полягає в налагодженні офіційних комунікаційних каналів між різними менеджерами; стимулювання (мотивація) – цілеспрямований вплив на свідомість людей, учасників виробничого процесу, який допомагає їм усвідомити цілі і задачі, які стоять перед організацією, та прийняти правильне рішення для їх виконання.

Мішин Ю. А. виділяє такі функції управлінського обліку: контрольно-управлінська; інформаційно-забезпечувальна, суть яких зводиться

до функцій управлінського обліку, які виділив Бутинець Ф.Ф. [5, с.10, 9].

Проаналізувавши точки зору різних авторів [1-8], можна зробити висновок, що більшість з них у своїх роботах збігаються з думкою Друрі К. щодо виділення функцій управлінського обліку.

Аналізуючи роботи науковців, видно, що деякі автори (Аврова І.А., Атамас П.Й., Лень В.С., Лишиленко О.В., Мішин Ю.А., Петренко С.Н., Самофалов П.П., Стефанюк І.Б. та ін.) виділяють ще такі функції, як прогнозування, нормування, облік, аналіз, координація, комунікація, управління, оцінка,

Авторський погляд на функції управлінського обліку надано на рис. 1.

Проаналізувавши роботи науковців, можна зробити висновок, що функцію мотивації враховують тільки деякі з них. З нашої точки зору, доцільність виділення функції мотивації пов'язано з тим, що як і будь-яка інша вищевизначена функція управлінського обліку, вона істотно



Рисунок 1. Функції управлінського обліку

впливає на результати діяльності, досягнення цілей та подальший розвиток підприємства.

Функцію мотивації як одну з головних функцій управлінського обліку виділяють лише деякі автори, що трактують її визначення по-своєму, а саме:

-Яругова А.: мотиваційна функція управлінського обліку виявляється в забезпеченні інформації про кошти, доходи і фінансові результати, що надають можливість створення системи виміру і критерії оцінки, а також системи стимулювання для одиниць підприємства [8, с. 56];

-Самофалов П.П.: мотивація припускає активізацію працівників і зацікавленість їх в ефективній роботі для використання цілей, визначених у планах. За допомогою морального і матеріального стимулювання менеджери постійно впливають на фактори результативної й ефективної роботи працівників підприємства [6, с.50].

У своїх роботах функцію мотивації згадують також Т. Мошкіна, В.Ф. Палій, В.С. Лінь, Вандер Р. Саме тому виникає необхідність в приділенні більше уваги вивченню питань мотивації труда.

Як вже відмічено вище, не всі вчені-дослідники розуміють важливість даної функції для процесу керування підприємством. Від роботи ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності робітників, а й кінцеві результати діяльності підприємства. Мотивація є важливим фактором діяльності підприємства, саме вона обумовлює поведінку робітників. Орієнтація робітників на досягнення цілей підприємства є головною задачею керівників, яку реалізувати можна тільки використовуючи мотивацію.

Хотілось би відмітити роль робітників в діяльності підприємства словами Акіо Моріта: "Ніяка теорія, програма або урядова політика не можуть зробити підприємство успішним; це можуть зробити тільки люди... Людина, яка займала керівну посаду та була наділена довірою, покриває себе ганьбою, якщо обманює цю довіру..." [4, с.113].

Стосовно визначення терміну мотивація не існує однієї думки. З нашої точки зору, під мотивацією слід розуміти комплекс матеріаль-

них і моральних стимулів, спрямованих на підвищення зацікавленості як окремого індивідуума, так і колективу в цілому в кінцевих результатах праці в умовах обмеженості ресурсів.

Як свідчить історичний досвід, вчені вже досить давно прийшли до думки, що мотивація досить істотно впливає на формування собівартості продукції. Основою та передумовою мотивації є мотив. Мотив у загальному розумінні є пояснення причини дії, які утворюють підґрунтя для прийняття рішення про дію. Це ніби вербальне визначення мети і програми, що надає можливість суб'єкту розпочати свої дії. Мотив є станом схильності, готовності діяти тим чи іншим чином, він збуджує людину до активності і надає змісту окремим її діям, цілям і умовам їх досягнення. Отже, мотив є ще однією складовою внутрішніх спонукальних сил, проте, на відміну від інших складових він є не причиною, а результатом процесу мотивації. Процес ініціації і реалізації дій, спрямований на досягнення поставленої мети і визначаючий те, що людина здійснює саме цей, а не інший вчинок, і є процесом мотивації [5, с.154].

Мотивація дій людини тісно пов'язана з її потребами. Якщо у людини є необхідність зробити вибір у якій-небудь ситуації, то вона вибере саме те, що забезпечить максимальне задоволення її потреб. Таким чином, усвідомлення необхідності задоволення певних нагальних потреб породжує у людини прагнення до дії, яка розпочинається з формування мети і програми її досягнення.

Основні потреби людини виражені у піраміді потреб А. Маслоу, яка містить ієрархію важливих потреб і засобів мотивації [7, с. 44]. Задовольнити свої потреби людина може тільки через певні види діяльності — роботу. Коли людина відчуває в чомусь потребу, то вона спонукує у нього спрямованість. Спонукування є відчуття хибності в чомусь, що має певну спрямованість. Воно є поведінковою проявою потреби і сконцентровано на досягненні цілі. Ціллю, у даному випадку, є те, що усвідомлюється як засіб задоволення потреби.

Основна мета мотивації полягає в стимулюванні виробничої поведінки робітників підприємства, спрямованої на досягнення його цілей. Як відомо, основна ціль діяльності любого

суб'єкта господарювання — це максимізація прибутку, яка неможлива без оптимізації його витрат. Мотивація поєднує інтереси як робітника, так і роботодавця, бо з одного боку вона спрямована на реалізацію цілей підприємства, а з другого на задоволення потреб робітників.

Взаємозв'язок мотивації праці та результативності діяльності підприємства схематично показано на рис. 2.

Таким чином, мотивація праці робітників веде до розвитку підприємства та поліпшення його фінансового стану

Завдання політики підприємства в галузі мотивації праці реалізується через мотиваційний механізм. Під мотиваційним механізмом ми розуміємо комплекс економічних та соціальних відносин, що постійно змінюється, спрямований на підвищення продуктивності праці та

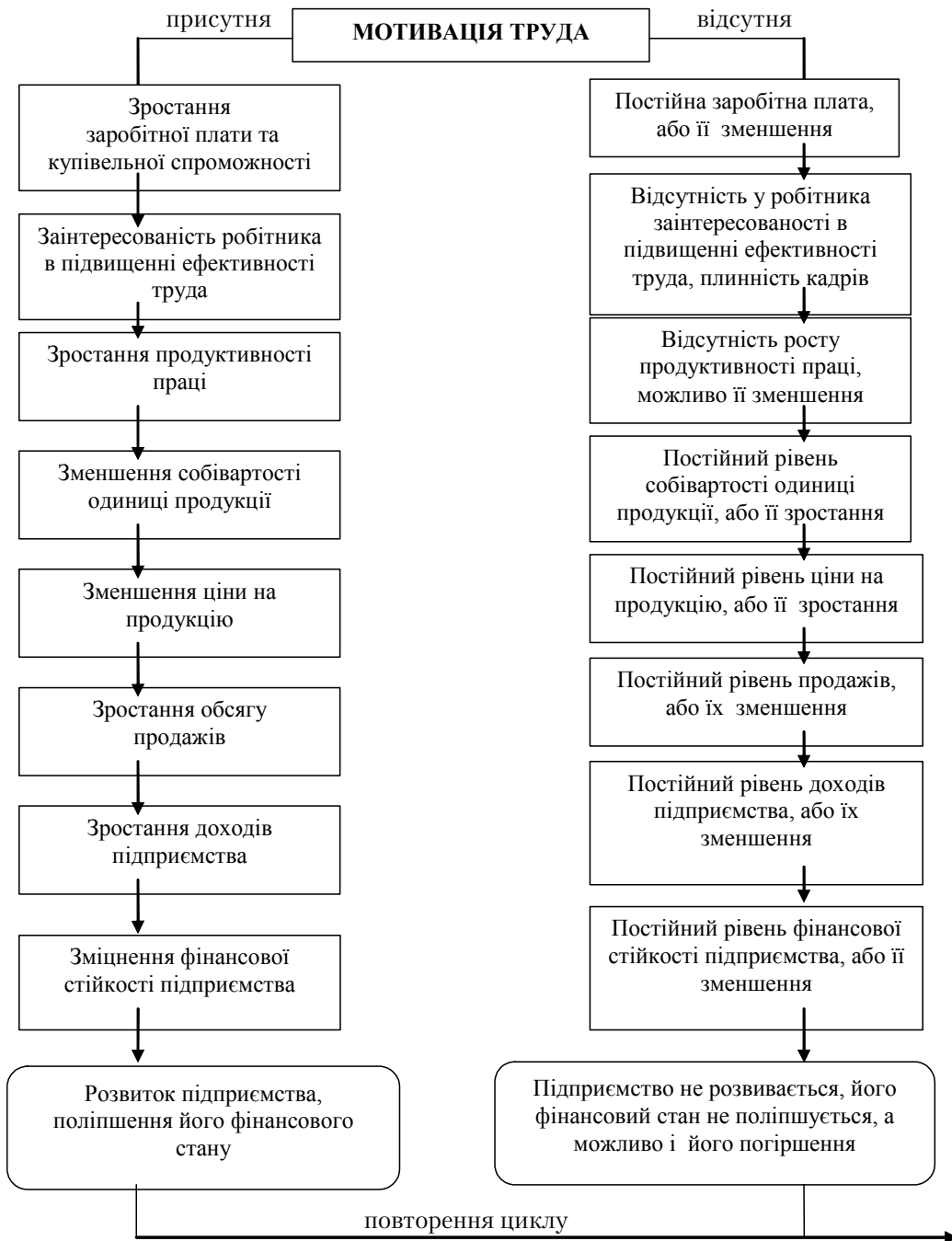


Рисунок 2. Механізм впливу мотивації труда на діяльність підприємства

зниження витрат завдяки підвищенню добробуту та морального задоволення працівників.

Ефективність дії механізму мотивації має дві складові: економічну та соціальну.

Економічна ефективність виявляється в заінтересованості персоналу підприємства в результатах його діяльності, в тому, що робітник дорожить своїм робочим місцем, в підвищенні робітниками своєї кваліфікації, в підвищенні продуктивності праці, в прояві творчості, в відданості організації, в зменшенні витратних показників, за які робітник несе відповідальність, а все це в кінцевому рахунку веде до зменшення собівартості продукції.

Соціальна складова виявляється в задоволенні, можна сказати, вторинних потреб за ієрархією А. Маслоу, тобто в причетності до трудового колективу підприємства (яке піклується про здоров'я робітників, про їх соціальну захищеність та таке інше), до виробництва тієї або іншої продукції, до прийняття ефективних управлінських рішень, почуття розуміння оточення, соціальної взаємодії, підтримки, появи самоповаги, в підвищенні своєї компетентності, в повазі з боку оточення; в реалізації своїх потенційних можливостей і рості як особистості.

Таким чином, важливим питанням в організації діяльності підприємства, підвищення його результативності є створення ефективної системи мотивації. Слід враховувати, що може мати двоякий вплив на робітників: мотивуючий і демотивуючий. Побудована неефективна система мотивації може привести до незадоволеності працівників, плинності кадрів, зниження продуктивності праці, росту собівартості продукції, падіння її якості, порушення трудової дисципліни і т. ін. Ефективна ж система мотивації веде до підвищення результативності діяльності підприємства, зменшення рівня його витрат, підвищення його конкурентоспроможності.

Висновки. Розглянуті в статті питання дозволяють зробити такі висновки:

- багато авторів не визначають чітко функції управлінського обліку, не існує єдиної думки щодо функцій управлінського обліку;
- вважаємо за необхідне виділити наступні функції управлінського обліку: плануван-

ня, організація, мотивація, контроль, комунікація, прийняття управлінського рішення;

-доцільність виділення функції мотивації пов'язано з тим, що як і будь-яка інша визначена функція управлінського обліку, вона істотно впливає на результати діяльності, досягнення цілей та подальший розвиток підприємства;

-під мотивацією, з нашої точки зору, слід розуміти комплекс матеріальних і моральних стимулів, спрямованих на підвищення зацікавленості як окремого індивідуума, так і колективу в цілому в кінцевих результатах праці в умовах обмеженості ресурсів;

-основна мета мотивації — стимулювати виробниче поведіння співробітників компанії, спрямувавши його на досягнення стратегічних завдань, що стоять перед нею;

-ефективність мотивації включає два основних поняття: економічна та соціальна;

- під мотиваційним механізмом ми розуміємо комплекс економічних та соціальних відносин, що постійно змінюється, спрямований на підвищення продуктивності праці та зниження витрат завдяки підвищенню добробуту та морального задоволення працівників.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є розробка дієздатної моделі управління витратами на основі побудови ефективної моделі організації мотивації працівників підприємства.

Література

- 1.Бухгалтерський управлінський облік. Навчальний посібник для студентів спеціальності 7.050106 "Облік і аудит"/ Ф.Ф. Бутинець, Л.В. Чижевська, Н.В. Герасимчук. - Житомир: ЖІТІ, 2000. - 448 с. 9
- 2.Друри К. Введение в управленческий и производственный учет: Учебн. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Н.Д. Эриашвили; Предисловие проф. П.С. Безруких. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Аудит, Юнити, 1998. - 783 с.
- 3.Мартыненко Н.М. Основы менеджмента: Учебник. - К.: Каравелла, 2003. - 496 с.
- 4.Мишин Ю.А. Управленческий учет: управление затратами и результатами производственной деятельности. - М.: Дело и Сервис, 2002. - 176с.

5. Самофалов П.П. Управлінський облік як складова частина контролінгу // Формування ринкових відносин в Україні. - 2004. - №12. - с.49-53
6. Турило А.М., Кравчук Ю.Б., Турило А.А. Управління витратами підприємства: Навч. посібник. - К.: Центр навчальної літератури, 2006. - 120 с.
7. Яругова А. Управленческий учет: опыт экономически развитых стран: Пер. с польск. с предисл. Я.В. Соколова. - М.: Финансы и статистика, 1991. - 240 с.
8. Needles B.E., Powers M., Mills S.K., Anderson H.R. "Managerial Accounting" 5th ed. - Boston, N.-Y.: Houghton Mifflin Company, 1999. - 603 p.

Сгоркіна Тетяна Олексіївна — старший викладач кафедри фінансів Донецького державного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського.

Егоркина Татьяна Алексеевна — старший преподаватель кафедры финансов Донецкого государственного университета экономики и торговли им. М. Туган-Барановского.

Yegorkina Tetyana — the senior teacher of the financial department of Donetsk State University of Economics and Trade named after M.Tugan-Baranovsky.