

власності на засоби виробництва, майно, продукцію.

Фермерське господарство здійснює свою діяльність на основі Статуту. В ньому зазначаються: найменування господарства, його місцезнаходження, предмет і мета діяльності, порядок формування майна, органи управління, порядок вступу до господарства та виходу з нього та інші положення.

Членами фермерського господарства можуть бути подружжя, їх батьки, діти, яким виповнилось 14 років, та інші родичі, які об'єднались для роботи в цьому господарстві. Можливе також створення фермерського господарства і однією особою. Особи, які працюють в фермерських господарствах за трудовим договором (контрактом) не можуть бути його членами.

Відповідальність за діяльність фермерських господарств покладається на його голову. На ім'я голови господарства видається державний акт на право власності на землю. Він також має право укладати договори на тимчасове користування землею, в тому числі на умовах оренди, і складати інші документи згідно з чинним законодавством України. Голова представляє інтереси фермерського господарства перед підприємствами, організаціями, установами та окремими громадянами.

Виробничо-економічні відносини фермерського господарства з іншими юридичними особами і окремими громадянами будуються на основі договорів. Втручання в його господарську діяльність з боку державних, громадських та інших органів не допускається. Державні органи здійснюють контроль за діяльністю господарства тільки відповідно до своєї компетенції, яка встановлена чинним законодавством. [3]

Новоствореним фермерським господарствам протягом трьох років (у трудонедостатніх населених пунктах – п'яти років) надається допомога за рахунок державного і місцевого бюджетів, у тому числі через Український державний фонд підтримки фермерських господарств. Кошти Українського державного фонду підтримки фермерських господарств надаються на безповоротній та поворотній основах.

Отже, в нашій державі створена достатня нормативна база для розвитку фермерських господарств, які можна надіятись, в майбутньому складуть основу приватного сектора сільського господарства і піднесуть наше аграрне виробництво на рівень розвинутих держав Європи.

#### **Список використаних джерел**

1. Аграрне право України: підручник / за ред. О.О. Погрібного. – К.: Істина, 2007.- 448с.
2. Про фермерське господарство: Закон України від 19 черв. 2000 р. № 973-IV // Офіційний вісник України. – 2003. - №29. – С.62-75.
3. Амосов О.Ю. Фермерство як форма підприємництва в аграрній сфері / О.Ю. Амосов // Агросвіт. – 2008. - №8. – с.4-6.

**Статкевич Леся Петрівна,**

студентка напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м.

Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н, доцент Покотильська Н.В.

### **МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАГАЛЬНА ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ**

Німецький філософ Артур Шопенгауер (1788—1860) у статті «Чотири принципи достатньої причини» вперше вжив термін «мотивація», після чого його почали застосовувати для пояснення причин поведінки людей.

Мотивація — сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають до діяльності, задають межі і форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення певних цілей.

У менеджменті це психологічне явище використовують для виявлення важелів впливу на поведінку працівників, тобто з метою здійснення їх мотивування.

Мотивування — вид управлінської діяльності, спрямований на спонукання себе та інших працівників організації до діяльності, що забезпечує досягнення визначених цілей.

Жодна дія людини не відбувається без мотивації. Тому для успішного керування поведінкою людей у процесі їх трудової діяльності дуже важливо встановити, чому саме люди працюють, що викликає у них бажання і потребу працювати, чому одним робота приносить задоволення, а інші ставляться до неї байдуже.

Вплив мотивації на поведінку людини залежить від багатьох чинників. Мотивація може бути сильною і слабкою, може змінюватися під впливом діяльності людини, що й зумовлює зміну її поведінки у процесі роботи. Старанність, наполегливість у досягненні цілей формуються сильними мотиваційними чинниками, а наслідком слабкої мотивації є лише таке виконання роботи, яке не спричинить покарання. Отже, мотивація визначає пріоритети ділової активності, посилює бажану поведінку людини.

Сутність мотивації розкривають за допомогою категорій «мотив», «потреба», «стимул», «винагорода».

Мотив — спонукальна причина дій і вчинків людей.

Мотив формується «всередині» людини і зумовлений багатьма чинниками. Для кожної людини мотиви є суб'єктивними; вони формуються у процесі виховання, навчання, усвідомлюються внаслідок прийняття індивідом домінуючих у суспільстві цінностей, що впливає на визначення цілі й спонукає людину до дії.

Потреба — фізіологічне або психологічне відчуття нестачі чогось.

Потреби виникають разом із народженням індивіда, розширюються в міру його розвитку, що, відповідно, позначається на поведінці. Коли індивід усвідомлює потребу, він зорієнтований на досягнення того результату, який забезпечить задоволення потреби. Бажаного результату можна досягти під впливом стимулів.

Стимули — спонукання до дії, викликані зовнішніми факторами.

Вони можуть мати позитивну або негативну спрямованість. Позитивно спрямовані стимули називають винагородою.

Винагорода — все те, що людина вважає цінним для себе, чого вона прагне досягти і чим би хотіла володіти.

Винагороди поділяють на:

- матеріальні (заробітна плата, преміювання, система пільг тощо);
- моральні (визнання заслуг працівника, підвищення по службі, надання повноважень при виконанні роботи, формування почуття особистої причетності до успіхів фірми та ін.).

У практиці менеджменту використовують «анти-стимули», що сприймаються як покарання. Щоб припинити небажану поведінку індивіда, вони мають бути відчутними для нього. Проте у мотиваційному процесі перевагу слід надавати винагородам, тобто стимули повинні мати позитивну спрямованість.

Перша стадія мотиваційного процесу — виникнення потреби. Потреба виявляється як відчуття людиною нестачі чогось. Ця нестача потребує задоволення. Друга стадія — спонукання до задоволення потреби. Наявність потреби вимагає від людини певної реакції: вона мусить щось робити, здійснювати, вживати певних заходів. На цій стадії відбувається усвідомлення індивідом чотирьох моментів: що він матиме після задоволення потреби; що він мусить зробити, щоб досягти бажаного; наскільки досягне те, чого він бажає; наскільки те, що він може реально отримати, задовольнить потребу. Третя стадія — виконання конкретних дій. На цій стадії індивід докладает зусиль для досягнення поставлених цілей. Четверта стадія — отримання винагороди за виконані дії і задоволення потреби.

Залежно від рівня задоволення потреби людина може і далі здійснювати дії, які асоціюються у неї із задоволенням потреби, і уникатиме дій, які асоціюються з частковим задоволенням.

Отже, від того, якими мотивами людина керується у своїй трудовій діяльності, залежить її ставлення до роботи і кінцевий результат. Основою мотивів є потреби людини.

#### **Список використаних джерел**

1. Басовский Л.С. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 216с.
2. Самоукіна Н.В. Мотивація персоналу як проблема / / Управління персоналом, 2004. - № 7. - С. 62-66

#### **Сьомко Ірина Анатоліївна**

студентка спеціальності 6.030509 «Облік і аудит»

обліково-економічного факультету

Буковинського державного фінансово-економічного університету, м. Чернівці

Науковий керівник: к.е.н., доцент Белей С.І.

### **ОБЛІК ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ: МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЗГІДНО МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТИВ**

Нині актуальним є питання інтенсифікації розвитку економіки України, вихід на сучасний технологічний та промисловий рівень. Проте реалізація такого завдання неможливе без значних змін у структурі основних засобів підприємств, їх оновлення та модернізації. Наявність та рух основних засобів потребують належної організації та методики бухгалтерського обліку. Актуальність цих питань особливо підвищилася після реформування облікової системи у відповідності до міжнародних стандартів. Питання методики та організації обліку основних засобів згідно міжнародних стандартів розглянуто у вітчизняних літературних джерелах. Теоретичні й практичні аспекти цієї проблеми відображено в роботах учених і фахівців: Г.В. Горин, О.С. Дяченко, Криворот, І.В. Ксьонжик, І.В. Кулько, А.О. Перець, Н.М. Пирець, Ю.А. Псюк, А.І. П'ясецька Г.С. Стефанишин, та ін.

Метою дослідження є визначення методики та організації обліку згідно міжнародних стандартів, яка б відповідала завданням управління господарськими процесами і була адаптована до специфічних особливостей основних засобів як найважливішої складової майна підприємства.

Згідно з МСБО 16, основні засоби – це матеріальні об'єкти, які:

- утримуються для використання у виробництві або постачанні товарів чи наданні