

органів-споживачів облікової інформації - з заповнення і представлення нових форм, що трудомісткі, об'ємні і вимагають високої кваліфікації.

по-третє, успішна реалізація усіх заходів щодо зменшення зайвої і дублюючої інформації вимагає ще більшої погодженості і координації між центральними органами, що регламентують і використовують відповідну облікову інформацію. Необхідно розробляти не тільки зміст, структуру і строки надання звіту, але й умови при якій їх готують: загальна механізація, автоматизація і централізація бухгалтерського обліку. Необхідно організувати раціональну взаємодію між органами-споживачами інформації і її виробниками, не допускаючи дублювання інформації на різних рівнях.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що система первинної облікової інформації, що відображається в первинних документах повинна бути переглянута, систематизована та вдосконалена.

#### Література

1. Закон України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» //Баланс. —2007. —№12 (31). —С. 89-93.
2. Методичні рекомендації по застосуванню реєстрів бухгалтерського обліку // Бухгалтерський облік і аудит. — 2006. — № 1. — С. 3-11.
3. Бухгалтерський облік у документах: [навч. посібник для ВНЗ] / під ред. Л. М. Чернелівського. — К.: «Пектораль», 2005 р., 437 с.

УДК 331.101

ГАЦ Л.Є.

Тернопільський державний технічний університет імені Івана Пулюя

### МОТИВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК СКЛАДОВА ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Виробничий потенціал підприємства визначає наявні та потенційні можливості виробництва, які залежать від рівня забезпеченості його певними видами ресурсів.

Серед факторів, що визначають ефективність використання виробничого потенціалу є система забезпеченості кадрами необхідної професійно-кваліфікаційної підготовки у відповідності до технологічної та технічної оснащеності підприємства. Вони формують трудовий (кадровий) потенціал, що представляє собою сукупну чисельність працівників підприємства, які здатні та мають намір проводити трудову діяльність. Здатність працівників виконати поставлене завдання залежить від їх соціально-психологічних та психофізіологічних особливостей, освітніх, фахових та інтелектуальних здібностей, вмінь та навичок. Однак ефективність досягнення поставленої мети трудового процесу залежить не лише від здатності але й від рівня готовності працівника з максимальною віддачею виконати поставлене завдання, реалізувати в роботі набуті знання, вміння, здібності та навички. Така готовність визначає мотиваційний потенціал працівника, що є складовою частиною трудового потенціалу.

Рівень готовності працівника включитися в трудовий процес залежить від його інформованості, як в аспекті професійної підготовленості так і можливості отримання очікуваної винагороди за результатами діяльності. Здібності людини, її інтереси, широта світогляду та інформаційної культури формують інформаційний потенціал, що визначає ступінь інформаційної потужності працівника, його приховані інформаційні можливості.

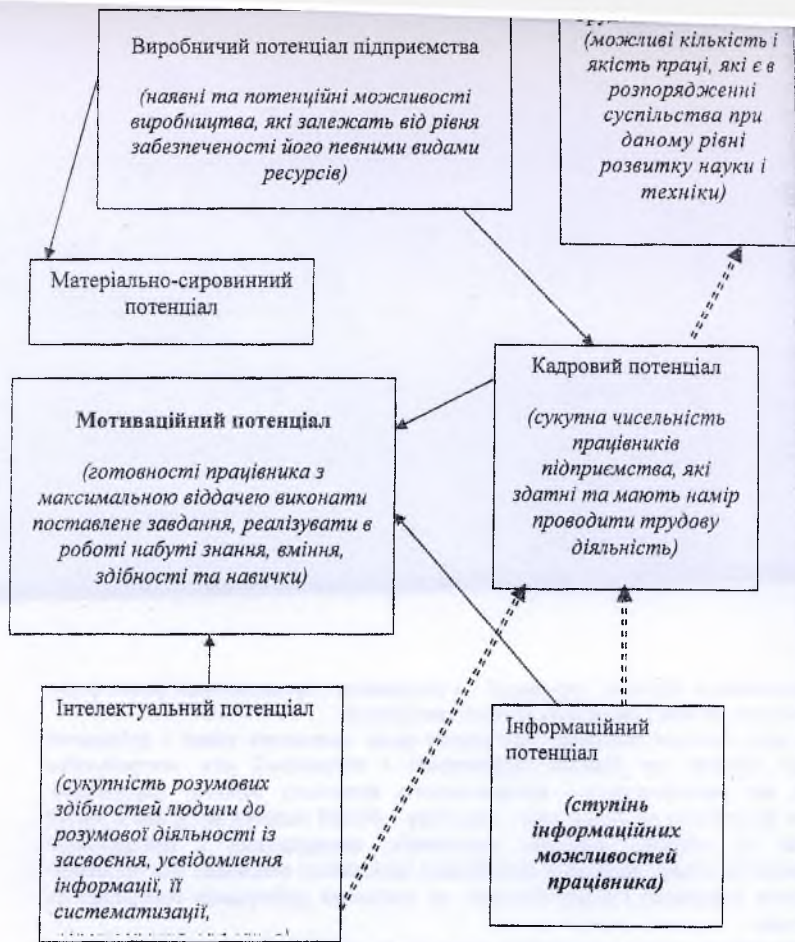


Рисунок 1. Взаємозв'язок мотиваційного потенціалу зі складовими потенціалу підприємства

Розгляд змісту означених категорій вказує на їх взаємозв'язок (рис 1), а отже і необхідність врахування їх у дослідженнях розвитку мотиваційних процесів.

**Література:**

1. Економічна енциклопедія: У трьох томах /редкол.: ...С.В.Мочерний (відп.ред) та ін.-К.: Видавничий центр «Академія», 2001р