

## МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

*Сторожук О.В., канд. екон. наук, доцент*

*Немченко Т.А. аспірант*

*Кіровоградський національний технічний університет*

**Анотація.** Предметом дослідження обрано процес мотивації розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудівної галузі Кіровоградської області. Метою статті є визначення рушійних мотиваційних чинників розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування Кіровоградської області, безпосередньо пов'язаних з потребами, цілями та інтересами їх працівників. Робота виконана за допомогою методів аналізу та синтезу, абстракції та моделювання. Відповідно до поставленої мети, у статті висвітлено актуальні проблеми розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування, обґрунтована необхідність посилення мотиваційних чинників впливу на розвиток трудового потенціалу цієї галузі, підвищення продуктивності праці та якості продукції. Підкреслено значення розвитку трудового потенціалу галузі, як визначального елементу його функціонування в цілому. Описано сутність мотиваційного процесу та сформульовано основні його етапи. Дана характеристика оптимальних груп мотиваторів, які впливають на розвиток трудового потенціалу галузі (матеріальні, професійні, особисті та психофізіологічні). Зазначено важливість визначення оптимуму мотивації, який залежить від рівня складності завдань. Здійснено аналіз стану використання трудового потенціалу підприємств машинобудування Кіровоградської області, оскільки вона має значний науково-технічний і виробничий потенціали у галузі саме сільськогосподарського машинобудування. Характеризуються результати соціологічного опитування працівників машинобудівних підприємств на предмет цінностей роботи, в результаті якого визначені основні відмінності у сприйнятті основних мотиваторів різними віковими групами працівників (молоді, працівників середнього та перед пенсійного віку, пенсіонерів). Сферою застосування здійснених напрацювань можуть бути підприємства машинобудівної галузі України, а також використання результатів для наочного навчання студентів вищих навчальних закладів з предмету «Мотивація персоналу». Проведене дослідження дало можливість охарактеризувати основні напрями вдосконалення системи управління формуванням, використанням і розвитком трудового потенціалу машинобудівних підприємств в сучасних економічних умовах за рахунок соціально-економічних, законодавчих та адміністративних важелів.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, трудовий потенціал галузі, мотивація, цінність роботи, машинобудування

**Постановка проблеми.** Досвід розвинених країн світу свідчить, що важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств, прискорення економічного та соціального розвитку України є підвищення ефективності використання та безперервне нарощування людського капіталу, мірою оцінки якого виступає трудовий потенціал. Саме трудовий потенціал нині стає важливим фактором росту результативності виробництва, здатності підприємств адаптуватися до зовнішнього середовища через постійне удосконалення, орієнтацію на зміни, інновації, розвиток топ-менеджменту, пошук і розробку нових ідей.

Сучасні моделі розвитку трудового потенціалу спираються на гнучкі механізми мотивації праці, які враховують характер та зміст ціннісних орієнтацій працівників, їх знання, досвід, інтереси та потреби. У зв'язку з цим, обрана тема дослідження є актуальною як в науковому, так і в практичному аспектах.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблема розвитку трудового потенціалу присвячено праці багатьох вчених та науковців: Богині Д.П., Гольди А.В., Грішнєвої О.А., Колода А.М., Семикіної М.В., Щербак В.Г. та інших. Зважаючи на безсумнівну цінність наукових досліджень, на нашу думку, питання щодо розробки механізму використання та розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування стають надзвичайно актуальними, адже існуючий не забезпечує належного його зростання. В цих умовах особливого значення набуває мотивація праці, як ефективний чинник спонукання до підвищення її продуктивності.

**Мета і завдання дослідження.** Метою статті є визначення рушійних мотиваційних чинників розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування Кіровоградської області, безпосередньо пов'язаних з потребами, цілями та інтересами їх працівників.

Необхідною передумовою конкурентоспроможності будь-якої країни є насамперед спрямованість господарського механізму на зростання соціальної та економічної ефективності виробництва. Основним призначенням виробничого потенціалу галузі є випуск продукції, що є результатом трудової діяльності працівників, а отже, трудовий потенціал є невід'ємною його частиною. Відомо, що в цілому управління трудовим потенціалом включає в себе три основні фази: формування, розвиток і використання. Так, саме розвиток трудового потенціалу є ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу.

Розвиток трудового потенціалу галузі залежить від впливу великої кількості чинників. Опираючись на думку вчених Гриньової В.М. та Шульги Г.Ю. зауважимо, що на розвиток трудового потенціалу вплива-

ють: індивідуальні, суспільні і виробничі чинники. До індивідуальних вчені відносять професійні (рівень освіти та кваліфікація) та фізіологічні (вік, стан здоров'я, особисті та моральні якості людини) фактори. Суспільні чинники поділяються на територіальні (природно-кліматичні умови, рівень безробіття, диференціація доходів, мобільність населення) та соціально-економічні (обсяг виробництва, ВВП на душу населення, демографічна ситуація, прожитковий мінімум, рівень розвитку сфери освіти). Виробничі чинники, на думку авторів, складають технічні та технологічні (складність праці, технологічна оснащеність робочого місця, рівень використання науково-технічних досягнень), структурно-організаційні (умови та режим праці, рівень використання виробничих сил і розвитку виробничих відносин) та соціально-психологічні фактори (правовий захист, моральний захист у колективі, перспектива просування по службі, моральне та матеріальне стимулювання) [1].

Враховуючи викладене вище, ми вважаємо, що серед зазначених визначальних чинників впливу на розвиток трудового потенціалу саме мотивація праці займає одне з першочергових місць.

Мотивація – це процес реалізації причинно-наслідкових зв'язків між властивими суб'єкту потребами (їх актуалізація) і конкретними діями, здійснюваними в напрямку задоволення цих потреб. Процес мотивації можна умовно розділити на три етапи:

- активізація потреб у зв'язку із змінами їх структури, пріоритетності, появі нових потреб;
- визначення засобів задоволення найбільш активних потреб, формування мети діяльності;
- вибір шляхів реалізації мети діяльності.

Система мотивації здатна спонукати трудовий потенціал до творчої активності, прояву ділових та особистісних якостей, формувати адекватне сприйняття мотиваційних заходів підприємства.

Як показує практика в сучасній Україні з різних засобів мотивації праці застосовують лише її окремі елементи. Ця обставина підкреслює необхідність створення цілісної системи мотивації праці персоналу, орієнтованої на розвиток та оптимальне використання трудового потенціалу працівників на високу результативність діяльності підприємства в цілому [2, с. 38]. Не виключенням є стан системи мотивації працівників машинобудівної галузі, що і породжує важливість даного дослідження.

Машинобудування є важливою галуззю національної економіки. До її складу входять енергетичне, металургійне, сільськогосподарське, транспортне, хімічне машинобудування, верстатобудування, приладобудування та виробництво електричного, електронного та оптичного обладнання. Завдяки продукції машинобудування забезпечується технічне переоснащення всього господарства, задовольняється попит населення в побутових приладах, а також, що є суттєвим, створюється економічний потенціал України. Тому, на нашу думку, розвиток трудового потенціалу машинобудування має одне з першочергових значень для економіки країни.

Кіровоградська область має значний науково-технічний і виробничий потенціали у галузі саме сільськогосподарського машинобудування, які сконцентровані у містах Кіровограді та Олександрії. Підприємства галузі готові запропонувати розробки з організації виробництва сучасних моделей сівалок, комбінованих ґрунтообробних і посівних агрегатів, зерно- і кормозбиральних комбайнів, косарок-плющилок, борін, кормодробарок та інших машин. Вже є значні перспективні напрацювання щодо випуску комбайнів.

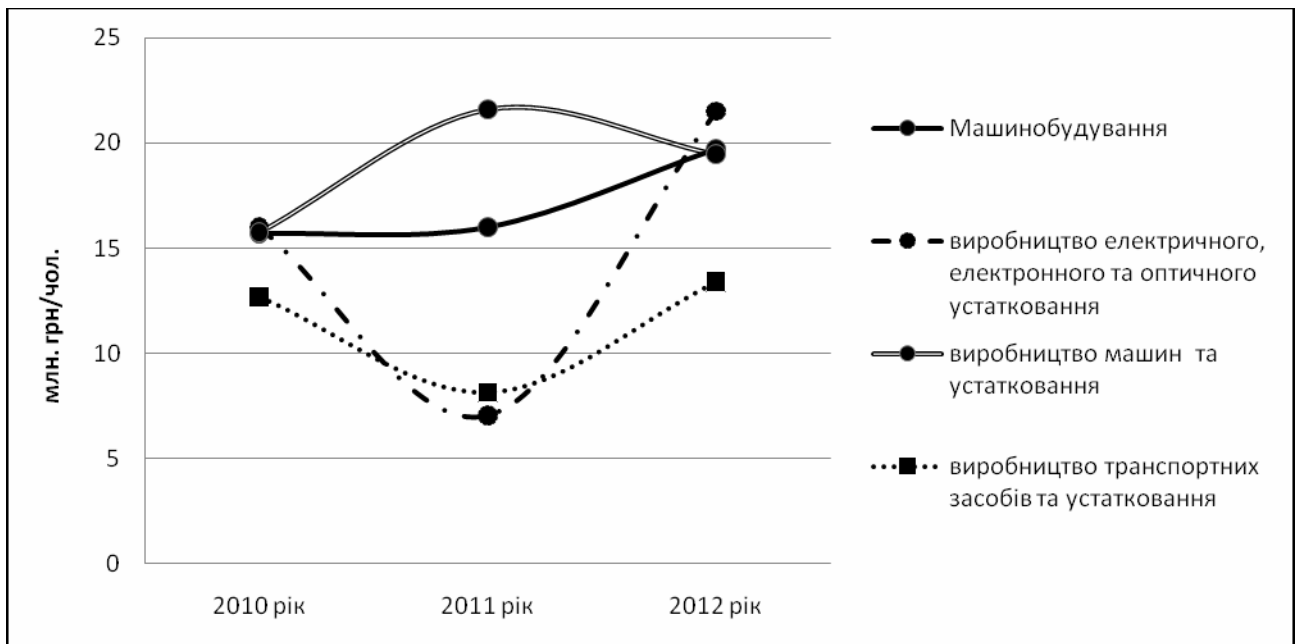
На підприємствах машинобудівного комплексу області виробляється понад 50% сівалок України, понад третину – кранів мостових на нерухомих опорах, близько 15% – розпушувачів, культиваторів. Частка Кіровоградської області у загальнодержавному виробництві насосів сягає 40% [3].

Здійснимо дослідження стану використання трудового потенціалу машинобудування Кіровоградської області. Статистичні дані свідчать: протягом 2008-2012 рр. середньооблікова чисельність працівників зменшилась на 27,7%. Лише за 2012 р. показник плинності кадрів склав 5,6%. В умовах вимушеної неповної зайнятості в 2012 році перебувало 4844 особи, з них: знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт) 25 осіб, переведені на неповний робочий день (тиждень) – 4819 працівників [4].

Незважаючи на високі показники плинності кадрів та праці в умовах неповної зайнятості, можемо констатувати зростання обсягу продукції в галузі. Так, у 2010 році підприємства машинобудування Кіровоградської області виробили продукції на 1406,3 млн грн, а в 2012 році – 1688,4 млн грн, тобто на 20% більше. Відповідно до цього зросли і показники продуктивності праці за період 2010-2012 рр. – на 23,4% (див. рис. 1) [4]. Отже, машинобудування Кіровоградщини має значний потенціал, який закладено саме у розвитку людського ресурсу. Тож, першочерговим завданням має стати підвищення якості трудового потенціалу галузі, його всебічний розвиток.

Слід зазначити, що мотиваційний механізм використання трудового потенціалу базується на застосуванні системи мотиваторів, безпосередньо пов'язаної з потребами, цілями та інтересами працівників та підприємства, які постійно змінюються. Трудовий потенціал підприємства, зазвичай, характеризується різноманітними та різнонаправленими інтересами, серед яких повинна бути знайдена точка перетину, яка б узгодила різноманітні прагнення працівників, звела б їх у єдиний комплекс за допомогою якого можливе досягнення синергетичного ефекту від трудової діяльності. Узгодження інтересів підприємства та працівників дозволить визначити чітку групу мотиваторів, які в майбутньому виконуватимуть функцію спонукальних і визначати засади поведінки працівників при досягненні поставлених цілей. Українські вчені Петрович Й.М. і

Галаз Л.В. вважають, що найбільш оптимальними є такі групи мотиваторів: матеріальні (система оплати праці, участь у прибутках, участь у власності, надання пільг), професійні (рівень освіти, професійні навички, досвід роботи, самоосвіта), особисті (компетентність, відповідальність, ініціативність, здатність освоювати та генерувати ідеї) та психофізіологічні (ротація персоналу, соціальні гарантії, покращення умов праці, система розвитку трудового колективу, престижність праці, конфліктогенність колективу) [5, с. 341-342].



\* складено авторами за даними [4]

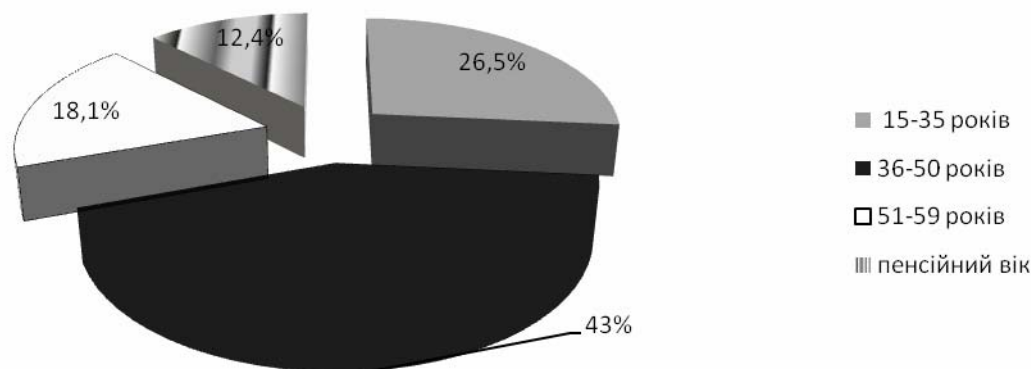
Рисунок 1 – Динаміка продуктивності праці машинобудівної галузі Кіровоградської області за період 2010-2012 рр.

Окремо можна додати, що необхідно визначати ще й рівень інтенсивності мотивації, адже встановлено, що при слабкій та надзвичайно сильній мотивації успішність діяльності найчастіше буває невисокою, а оптимальний (не завжди середній, а саме оптимальний) рівень найбільш сприятливий для досягнення успіху. Таку залежність називають законом Р. Йеркса – Дж. Додсона. Ці вчені визначили, що існує прямий зв'язок між інтенсивністю мотивації та якістю виконання діяльності. Так, відповідно до цього закону, сильна зовнішня мотивація може поліпшити показники тільки простої роботи. Для успіху в складній роботі співробітник має бути зацікавленим насамперед самим предметом роботи, а не винагородою та покаранням.

Рівень мотивації, за якого діяльність виконується максимально успішно, називається оптимумом мотивації. Оптимум мотивації не обов'язково є середнім показником її сили. Для виконання запланованої діяльності необхідна достатня мотивація, за якої, людина, з одного боку, зацікавлена в досягненні мети, а з іншого – відчуває в собі сили для активного проходження всього процесу руху до бажаного. За низької мотивації людина зберігає здатність до передбачуваної активності, але втрачає інтерес до результату, що знижує успішність її роботи. При надто сильній мотивації зацікавлення до результату праці та пов'язаному з цим додатковим заохоченням або з очікуванням покарання призводить до того, що на фізіологічному рівні в людини надмірно активізуються емоції (тривога, занепокоєння, хвилювання, страх перед покаранням або ж нестримне прагнення винагороди). Емоції, у свою чергу, викликають надмірну нервову напругу, що негативно впливає на якість та час виконання роботи. У той же час зменшуються фізичні сили людини, необхідні для виконання завдань на належному рівні, що призводить до швидкої перевитрати енергії. Таким чином, збалансувати діяльність працівника можна шляхом оптимізації мотивації, зняття ажіотажу стосовно мети.

Оптимум мотивації залежить від рівня складності завдань: для виконання легких завдань оптимальною буде сильніша мотивація; для складних завдань адекватною є слабка мотивація [6, с.138, 139].

Для того щоб визначити оптимум мотивації, а також оптимальну систему мотиваторів трудового потенціалу підприємств машинобудування Кіровоградської області необхідно, перш за все з'ясувати, яка система цінностей властива його працівникам. Відповідно до даних Кіровоградського обласного управління статистики в 2012 році облікова чисельність найманих працівників машинобудівної галузі складала 7891 осіб, з них у віці 15-35 років перебувало 26,5%, у передпенсійному віці (для чоловіків 55-59 р., жінок – 51-55 р.) – 18,1%, пенсійному віці – 12,4% (див. рис. 2) [4].



\* складено авторами за даними [4]

Рисунок 2. – Вікова структура трудового потенціалу машинобудування Кіровоградської області в 2012 році

Як відомо, цінності для осіб різних вікових груп дещо різняться, а отже і мотивування їх повинно бути спрямоване саме на задоволення тих чи інших властивих їм потреб. Аналізуючи статистичні дані, відмітимо, що чисельність працівників передпенсійного та пенсійного віку є значною, а відтак потребує посиленої уваги з боку роботодавців.

Так, проведене нами анкетування персоналу машинобудівних підприємств Кіровоградської області виявило наступне (див. табл.1).

Таблиця 1 - Система цінностей роботи працівників машинобудівних підприємств

Цінності, очікування від процесу роботи, %*	Вік респондентів			
	15-35	36-50	51-59	Пенсійний вік
1. Винагорода (розмір оплати за роботу)	91	90	94	55
2. Можливість збільшити рівень доходів у майбутньому (кар'єрне зростання)	64	61	36	12
3. Час роботи, відпочинку (тривалість, гнучкість)	52	58	65	72
4. Умови праці (безпека робочого місця, графік робочого процесу, інтенсивність праці)	28	38	71	58
5. Характер підприємства (стабільність)	32	45	60	18
6. Суспільне значення результатів праці	12	8	5	22
7. Рівень соціальних пільг	10	12	18	17
8. Взаємини в колективі	17	22	47	61
9. Взаємини з керівництвом	25	31	38	54
10. Можливість прояву власних здібностей (визнання заслуг) респондента в колективі	30	42	51	64

\*% – частка респондентів, які назвали в системі цінностей ті чи інші елементи. Респондентам пропонувалось назвати 5 найважливіших для них цінностей, які характеризують процес праці та відпочинку серед запропонованих

Дані таблиці 1 свідчать, що система цінностей роботи та відпочинку працівників різних вікових груп є неоднаковою. Так, розмір оплати праці для працівників не пенсійного віку має першочергове значення. Як показує наше дослідження, для молоді та працівників середнього віку важливим є перспективи кар'єрного зростання та можливість збільшити свої доходи в майбутньому. З віком відбувається перегляд цінностей і пріоритетними для працівників передпенсійного віку стають умови праці та відпочинку, стабільність діяльності підприємства. Персонал пенсійного віку найбільше хвилюють питання визнання заслуг та можливість прояву власних здібностей, взаємини з керівництвом та соціально-психологічний клімат у колективі. Найпривабливішим для даної категорії працівників є усвідомлення факту значущості їхньої праці.

Відповідно можна зробити висновок, що для створення ефективної системи мотивації персоналу машинобудівних підприємств необхідно враховувати саме ті цінності, які є найбільш привабливими для тієї чи іншої вікової групи трудового потенціалу галузі.

Дослідження трудового потенціалу машинобудування Кіровоградської області дозволило виявити наступні тенденції: висока плинність кадрів, зниження ефективності використання робочого часу, підвищення показників вимушеної неповної зайнятості, а тому постійна необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації працівників. Відтак, можна зробити висновок про необхідність поєднання матеріального та нематеріального стимулювання трудового потенціалу з урахуванням означених особливостей.

Практика свідчить, що нематеріальна мотивація працівників машинобудівної галузі представлена у вигляді негрошових винагород, таких як оплачувані неробочі дні через хворобу, непрацездатність або відпустку, наданими за трудовою угодою, право регулювати свій робочий час в цілях найбільшого задоволення особистих потреб за умови виконання поставлених завдань, виявлення поваги, залучення до пошуку рішень, врахування думки, професійне навчання та підвищення кваліфікації, різноманітні символічні нагороди, подяки та ін. Проте не всі підприємства застосовують сучасні методи нематеріальної мотивації, покладаючись на застарілі.

Враховуючи економічне становище України та рівень середньої заробітної плати в машинобудуванні, відзначимо, що матеріальне стимулювання є, на наш погляд, на нинішньому етапі першочерговим. Так, середньомісячна заробітна плата працівників машинобудування Кіровоградської області за 2010-2012 рр. мала тенденцію до зростання: в 2010 році становила 2064 грн, а в 2012 році – вже 2728 грн, тобто на 32% більше. Проте, середньомісячна заробітна плата в машинобудуванні України в 2012 році становила 3061 грн, тобто майже на 11% більше ніж по області, що спричиняє не лише високу плинність кадрів, а й слабку зацікавленість працівників у реалізації своїх можливостей. До того ж, заборгованість з виплати заробітної плати станом на 1 січня 2013 року складала 5128,3 тис. грн, що становить 17,2% загальної заборгованості по промисловості Кіровоградщини загалом. Економічно активні підприємства заборгували 48% від даної суми. Варто додати, що економічно активні підприємства машинобудування заборгували понад 71% від вартості боргу економічно активних підприємств промисловості Кіровоградської області [4].

Підсумовуючи викладене вище, зауважимо, що така ситуація є вкрай невтішною для досліджуваної галузі. Нинішній розмір та стан виплати заробітної плати працівники не сприймають як належний, він не приваблює і не мобілізує резерви робочої сили. А використання застарілих методів мотивування спричиняє загальне невдоволення робочим місцем. Тому, на нашу думку, перш за все необхідно вжити заходів для усунення вказаних недоліків, а також обрати саме ті мотиваційні чинники, які будуть спонукати трудовий потенціал підприємств до ефективної діяльності.

На сьогоднішній день переважна більшість роботодавців не надають персоналу необхідних стимулів: гарантій, премій, переваг, тому працівники не зацікавлені в реалізації власного трудового потенціалу. Тому, на рівні підприємств галузі необхідно за державної підтримки забезпечити поліпшення безпосередніх умов праці, зростання розмірів основних доходів, запровадження системи мотивації, яка базується на матеріальних, моральних та соціальних стимулах, проведення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу тощо з урахуванням рушійних мотиваційних факторів для відповідної категорії персоналу.

Безперечно, в сучасних економічних умовах, формування систем мотивації та стимулювання трудової діяльності вимагає посилення їх державного регулювання шляхом впливу на відтворення та розвиток трудового потенціалу за рахунок соціально-економічних, законодавчих та адміністративних важелів.

**Висновки.** Отже, впровадження зазначених заходів дасть змогу створити дієву систему мотивації трудового потенціалу підприємств машинобудування Кіровоградської області, суттєво поліпшити його використання, забезпечити подальший розвиток, та, як наслідок, підвищити конкурентоспроможність галузі на вітчизняному і зарубіжному ринках. Подальші дослідження необхідно спрямувати у напрямі поглибленого розгляду вирішення поставлених проблем, оскільки процес управління трудовим потенціалом підприємств машинобудування потребує постійного удосконалення.

#### **Перелік посилань.**

1. *Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб / В.М.Гриньова, Г.Ю.Шульга. – К.: Знання, 2010. – 310 с. – (Вища освіта XXI століття).*
2. *Тужилкіна О. В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні*

людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О. В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 9. – С. 37-41.

3. Департамент інфраструктури та промисловості Кіровоградської обласної державної адміністрації. [Електронний ресурс]. – доступний з [http://prom.kr-admin.gov.ua/prom\\_stan\\_rozv.html](http://prom.kr-admin.gov.ua/prom_stan_rozv.html)

4. Сайт головного управління статистики у Кіровоградській області. [Електронний ресурс]. – доступний з <http://www.kr.ukrstat.gov.ua/>

5. **Петрович Й.М.** Мотиваційні аспекти удосконалення використання трудового потенціалу промислових підприємств / Й.М. Петрович, Л.В. Галаз // Вісник Національного університету "Львівська політехніка": Проблеми економіки та управління. – 2012. – № 725. – с. 339-345.

6. **Корольова К.** Вплив сили мотивації на рівень професійних досягнень / К. Корольова // Соціальна психологія. – 2009. - №1. – с. 137-144.

7. **Пасєка С.Р.** Чинники впливу на розвиток соціально-трудоного потенціалу регіону / С.Р.Пасєка // Економіка и управление. – 2012. – №3. – с. 22-29.

8. **Шило К.М.** Мотиваційні чинники у формуванні трудового потенціалу України / К.М. Шило // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №12. – с. 238-245.

Стаття надійшла: 25.01.2014 р.  
Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.

УДК 657.421.2  
М 400

## ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ВІДНОСНО ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ

*Святенко І.М., канд. екон. наук, доцент  
Макіївський економіко-гуманітарний інститут*

**Анотація.** У формуванні інформації про наявність, рух і використання основних засобів діюча економічна ситуація визначає цілий ряд аспектів організації обліку, які повністю були відсутні раніше. В статті розроблено пропозиції щодо формування теоретично-обґрунтованої облікової політики відносно основних засобів, яка б могла бути практично застосована на підприємствах України.

Запропоновано перелік інформації щодо основних засобів в розрізі якої рекомендується формувати відповідну частину Наказу про облікову політику підприємства, а саме: методи амортизації основних засобів, інших необоротних матеріальних активів; вартісні ознаки предметів, що входять до складу малоцінних необоротних матеріальних активів; підходи до переоцінки необоротних активів; застосування класу 8 та/або 9 плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій; підходи до періодичності зарахування сум дооцінки необоротних активів до нерозподіленого прибутку; кількісні критерії та якісні ознаки суттєвості інформації про господарські операції, події та статті фінансової звітності; критерії розмежування об'єктів операційної нерухомості та інвестиційної нерухомості; дата первісного визнання необоротних активів та групи вибуття як утримуваних для продажу; періодичність та об'єкти проведення інвентаризації; підходи до віднесення витрат, пов'язаних з поліпшенням об'єкта основних засобів, до первісної вартості або витрат звітного періоду; облікова одиниця основних засобів; мінімальна вартість об'єкта основних засобів; порядок встановлення строку корисного використання (експлуатації) основних засобів; порядок визначення ліквідаційної вартості основних засобів.

Дані пропозиції сприяють більш раціональній організації обліку основних засобів на підприємстві, що дозволить формувати точну та правдиву інформацію про рух та стан основних засобів на підприємстві.

**Ключові слова:** облікова політика, організація обліку, основні засоби, елементи облікової політики.

**Постановка проблеми.** Одним з найважливіших факторів підвищення ефективності виробництва на підприємствах усіх форм власності є забезпеченість їх основними фондами в необхідній кількості та більш повне їх використання. Так як основні фонди є одним з найважливіших чинників будь-якого виробництва, то їх стан та ефективне використання прямо впливає на кінцеві результати господарської діяльності підприємства. Більш повне та раціональне використання основних фондів підприємства сприяє поліпшенню всіх техніко-економічних показників: зростанню продуктивності праці, підвищенню фондівіддачі, збільшенню випуску продукції, зниженню її собівартості, економії капітальних вкладень.

Активізація підприємницької діяльності, впровадження ряду операцій, пов'язаних з купівлею-продажем об'єктів основних засобів, кредитування під заставу, страхування, оподаткування, вирішення майнових суперечок, реалізація інвестиційних проектів, викликають необхідність розгляду нових підходів до проблеми обліку основних засобів.