

оподаткування, та надасть можливість вжити необхідні заходи для сплати у повному обсязі податкових надходжень до бюджету.

Література

1. Про державну податкову службу в Україні : закон України № 509-ХІІ від 04.12.1990 (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Про оподаткування прибутку підприємств : закон України № 334/94-ВР від 28.12.1994 р. (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
3. Про податок на додану вартість : закон України № 168/97-ВР від 3.04.1997 р. (зі змінами та доповненнями) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Про вдосконалення механізму відшкодування бюджетної заборгованості з податку на додану вартість за операціями з експорту продукції : постанова Кабінету міністрів України № 243 від 01.03.2002 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. Порядок заповнення та представлення податкової декларації по податку на додану вартість, затверджений Наказом ДПА України № 166 від 30.05.1997 р. (у редакції наказу ДПА України від 2005 р. № 213) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Порядок ведення обліку приросту (убутку) балансової вартості покупних товарів (крім активів, що підлягають амортизації, цінних паперів та деривативів), матеріалів, сировини (палива), комплектуючих виробів та напівфабрикатів на складах, у незавершеному виробництві і залишках готової продукції (у тому числі малоцінних предметів на складах), затверджений наказом Міністерства фінансів України від 11.06.1998р. № 124 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
7. Білоус В.Т. Аналіз податкових надходжень: проблеми методології : монографія / В.Т. Білоус, В.П. Ніколаєв, А.О. Чугаєв. – Ірпінь : Академія ДПС України, 2003. – 231 с.
8. Говоров П. Налоговое планирование: аргументы за и против / П. Говоров // Юридическая практика. Москва. – 2007. – № 21 (335). – С. 4–8.
9. Ковтун Е. Минимизация налога на имущество / Е. Ковтун // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.directorinfo.ru/Article.aspx?id=13533&iid=577>.
10. Дієва Н.М. Фінансовий аналіз : навчальний посібник / Н.М. Дієва, О.І. Дедіков. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 328 с.
11. Швабій К.І. Ефективність адміністрування податків в Україні: методологія та аналіз / К.І. Швабій // Фінансова система України : зб. Наук. праць. – Вип. 9. – Ч. 3. – Острог : Острозька академія, 2007. – С. 519–527.

Надійшла 13.9.2010 р.

УДК: 331.108.24: 005.52: 658

В.Ф. ГРИЩЕНКО, Л.Ю. КОВАЛЕНКО

Сумський державний університет

І.В. ГРИЩЕНКО

Головне управління статистики у Сумській області

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ ПЛИННОСТІ КАДРІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «РАЙЗ-МАКСИМКО»)

Досліджено економічні відносини між роботодавцями та найманими працівниками з приводу соціально економічних умов праці. Виявлено, що під час виробничого сезону на підприємствах цукрової промисловості спостерігається плинність кадрів, що тягне за собою економічні збитки. Удосконалено модель матеріального стимулювання персоналу на основі авторського підходу.

The economic relations between employers and personnel are investigated. It is discovered, that fluidity of personnel are observed on the enterprises of saccharine industry during a production season. It results in economic losses. The model of financial stimulation of personnel, which based on author approach, are improved.

Ключові слова: кадровий менеджмент, персонал, плинність кадрів, фактори плинності, мотивація персоналу, матеріальне стимулювання.

Постановка проблеми. Актуальність роботи визначається тим, що поряд з матеріальними, фінансовими та інформаційними ресурсами людські є найважливішими ресурсами підприємства. Однією з ключових проблем для будь-якої організації є плинність кадрів, спричинена різними факторами, найсуттєвішим з яких є заробітна плата та інші види матеріального стимулювання. У ринкових умовах господарювання підвищується соціально-економічне значення удосконалення системи управління плинністю кадрів на підприємстві. Плинність кадрів підприємства корелює з рівнем стабільності робочих місць та є необхідною умовою підвищення економічної ефективності господарської діяльності підприємства в цілому. В умовах

розвитку інтеграційних процесів особливо важливого значення набуває дослідження питань руху персоналу в цукровій промисловості. Сьогодні в цій галузі, поряд зі скороченням кількості підприємств, на тих підприємствах, що залишилися має місце дестабілізація трудових колективів та висока плинність кадрів, особливо робітників. У зв'язку з цим одне з центральних місць у системі управління підприємством займає необхідність удосконалення системи матеріального стимулювання персоналу і зменшення його плинності. Ринкові умови господарювання підвищують економічну зацікавленість і відповідальність персоналу за результати своєї праці. Здібності персоналу характеризують те, що працівник може зробити, а мотивація визначає те, що працівник робить. Отже, правильно побудована мотивація персоналу є невід'ємним фактором успіху будь-якої організації.

При дослідженні факторів плинності кадрів в системі управління діяльністю вітчизняних підприємств за умов розвитку інтеграційних процесів було проаналізовано наукові результати, що викладені в роботах вчених, як: О. Агамірової, Р. Беннета, І. Григор'євої, С. Дубової, А. Скавітіна, Ф. Філіної, Е. Шаповалової та ін, де відображаються, більшою мірою, суб'єктивні оцінки та рекомендації щодо ситуації, яка склалася в галузі управління плинністю кадрів на вітчизняних промислових підприємствах.

На нашу думку, подальшого вдосконалення потребують підходи до формування цілісної системи закріплення кадрів підприємства, надання працівникам соціально-економічних гарантій, що позитивно впливає на зниження плинності кадрів та пов'язаних з цим додаткових витрат роботодавців на підбір, навчання, адаптацію та підвищення кваліфікації працівників.

Поставлення завдання. Основною метою дослідження є зниження плинності кадрів на основі удосконалення моделі матеріального стимулювання персоналу для підприємств цукрової промисловості.

У відповідності до поставленої мети було визначено такі задачі: 1) провести аналіз теоретичних і методичних положень кадрового менеджменту, особливостей реалізації його функцій на підприємстві; 2) дослідити фактори, що впливають на плинність кадрів підприємства; 3) удосконалити модель матеріального стимулювання персоналу на підприємстві.

Предмет дослідження – економічні відносини між роботодавцями та найманими працівниками з приводу соціально-економічних умов праці. Об'єктом дослідження є трудові ресурси підприємства ПрАТ «Райз-Максимко».

Результати дослідження. Проведений аналіз існуючих теоретичних та методичних положень кадрового менеджменту показав, що плинність кадрів – абсолютний показник руху персоналу, який характеризується чисельністю осіб, що звільнилися з організації за даний період, згрупованих за причинами звільнення. Основні етапи управління плинністю кадрів на підприємствах цукрової промисловості є:

- 1) визначення рівня плинності кадрів на підприємстві;
- 2) визначення додаткових економічних витрат підприємства, спричинених плинністю кадрів;
- 3) визначення причин плинності кадрів;
- 4) визначення системи заходів, спрямованих на нормалізацію процесу вивільнення робочої сили;
- 5) визначення економічного ефекту від впровадження розроблених заходів щодо зниження рівня плинності кадрів.

Об'єктом дослідження нами було обрано трудові ресурси підприємства ПрАТ „Райз-Максимко”. Основним напрямом роботи підприємства є виробництво цукру – від вирощування сировини до виготовлення цукру-піску. До складу супутньої продукції підприємства входить меляса, жом та вапно. На підприємстві під час виробничого сезону спостерігається плинність кадрів, що призводить до економічних збитків, пов'язаних з додатковими витратами підприємства на підбір, набір, навчання, адаптацію та підвищення кваліфікації працівників. Ситуація, що склалася на підприємстві ускладнюється тим, що переважна більшість агро виробників відмовилась від виробництва цукрових буряків і ПрАТ „Райз-Максимко” довелося додатково інвестувати кошти у розвиток власної зони бурякосіяння та вирощування сировини.

Нами було проаналізовано зміни складу персоналу підприємства за останні 10 років (рис. 1), з 1999 по 2008 рік, а також розраховано коефіцієнти плинності кадрів та обороту кадрів на ПрАТ «Райз-Максимко».

Було досліджено вікову структуру кадрів підприємства ПрАТ „Райз-Максимко”. Віковий склад робітників (64,8 % від загальної чисельності персоналу підприємства) розпочинається з 24 років, також ми маємо досить низьку чисельність робітників такої вікової групи. Найбільша кількість робітників, що працюють на підприємстві належать до вікової категорії 36-50 років. Що стосується керівників (10,7 % від загальної чисельності персоналу підприємства; спеціалісти – 15,3 %; службовці – 9,2 %), то їх віковий склад коливається в межах 33-55 років. Це пов'язано з тим, що на території України залишилось лише декілька цукрових заводів, молоді немає де проходити практику, що, в свою чергу, призводить до відмови у працевлаштуванні молодих фахівців.

Такі високі коефіцієнти плинності пов'язані з тим, що підприємство займається сезонним виробництвом. Також нами встановлено, що під час виробничого процесу звільняються працівники за власним бажанням, але є і випадки звільнення через порушення дисципліни. Проаналізувавши плинність кадрів під час виробничого сезону за професіями, ми виявили найбільш „проблематичні”, що надало нам змогу більш уважно спостерігати саме за ними. А також розробити таку систему матеріального стимулювання, що мала б пряму залежність від результатів трудової діяльності персоналу.

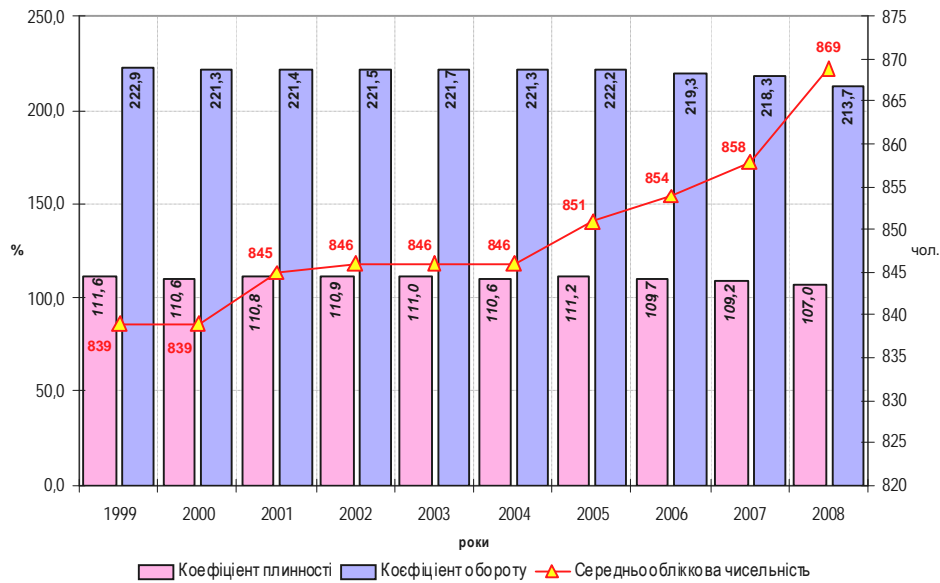


Рис. 1. Динаміка середньооблікової чисельності персоналу на підприємстві

Нами було розроблено анкету, що надало змогу провести анкетування на обраному підприємстві та проаналізувати причини плинності кадрів. Проведене нами анкетування виявило, що найбільш суттєвим фактором плинності є така причина, як „низька заробітна плата” (63 %), на другому місці „погані відносини з керівництвом” (23 %), на третьому „в зв’язку з власними обставинами” (20 %), на четвертому – „відсутність перспектив росту” (19 %), п’ятому – „не зручне місцезнаходження роботи” (18 %), шостому – „не зручний графік роботи” (16 %) відповідно.

Найбільший відсоток респондентів відповіли, що вони звільнялися з причини „низька заробітна плата”. Для запобігання плинності кадрів з цієї причини на підприємстві необхідно ввести ефективну систему матеріального стимулювання – систему бонусів і премій. У зв’язку з тим, що на підприємстві ПрАТ «Райз-Максимко» значною мірою має місце плинність кадрів під час виробничого сезону, для того, щоб знизити її рівень, необхідно удосконалювати модель матеріального стимулювання персоналу.

Плинність кадрів пов’язана з додатковими витратами підприємства. Для кількісної оцінки економічного збитку від плинності кадрів нами пропонується розрахувати оцінку впливу плинності на величину втрат робочого часу та зниження обсягу виробленої продукції внаслідок плинності кадрів. Результати розрахунку представлені на рис. 2.

1 Економічний збиток, спричинений плинністю кадрів ($E_{пл}$) розраховується за формулою:

$$E_{пл} = V_{пл} \cdot \left(1 + \frac{d}{100} + 3 \right),$$

де $E_{пл}$ – економічний збиток, спричинений плинністю кадрів;
 $V_{пл}$ – зниження об’єму виробленої продукції внаслідок плинності кадрів;
 d – частка умовно-постійних витрат у вартості продукції %;
 3 – витрати на одну гривню продукції, грн.

2 Зниження обсягу виробленої продукції внаслідок плинності кадрів ($V_{пл}$) визначається за формулою

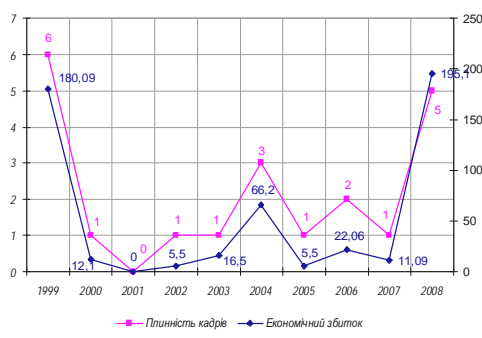
$$V_{пл} = T_{р.пл.} \cdot П_{т.б.},$$

де $V_{пл}$ – зниження об’єму виробленої продукції внаслідок плинності кадрів;
 $П_{т.б.}$ – середньоденний виробіток одного працівника в базисному періоді, грн.
 $T_{р.пл.}$ – кількісна оцінка впливу плинності кадрів на величину втрат робочого часу в аналізованому періоді (людино-днів).

3 Кількісна оцінка впливу плинності кадрів на величину втрат робочого часу в аналізованому періоді (людино-дня) ($T_{р.пл.}$) визначається за формулою

$$T_{р.пл.} = (Ч_{в.б.} + Ч_{пд}) \cdot ФЗЧ_{пл} \cdot 0,5,$$

де $T_{р.пл.}$ – кількісна оцінка впливу плинності кадрів на величину втрат робочого часу в аналізованому періоді (людино-дня)
 $Ч_{в.б.}$ – чисельність працівників, що звільнилися в аналізованому періоді за власним бажанням, чол.;
 $Ч_{пд}$ – чисельність працівників, звільнених в аналізованому періоді за порушення трудової дисципліни, чол.
 $ФЗЧ_{пл}$ – втрати робочого часу на одне звільнення, тобто час, протягом якого робоче місце залишається незайнятим, дн.;
 $0,5$ – коефіцієнт, що показує рівномірність здійснення заходів протягом року



Залежність економічного збитку від плинності кадрів на ПрАТ «Райз-Максимко»

Рис. 2. Розрахунок економічних наслідків, спричинених плинністю кадрів

Після систематизації даних, отриманих у результаті дослідження плинності кадрів на ПрАТ «Райз-Максимко» та їх аналізу ми отримали можливість графічно побудувати залежність додаткових витрат підприємства від рівня плинності його кадрів та записати її математично. Встановлено, що для підприємства залежність додаткових витрат підприємства від рівня плинності його кадрів має такий вигляд (рис. 3).

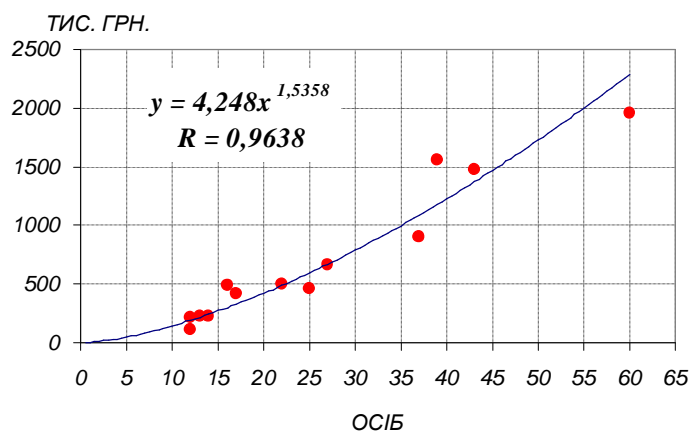


Рис. 3. Залежність додаткових витрат ПрАТ «Райз-Максимко» від рівня плинності його кадрів

Нами було досліджено щільність зв'язку між плинністю кадрів підприємства та його додатковими витратами (збитками). Результати розрахунків представлені в табл. 1.

У результаті проведеного дослідження ми маємо можливість стверджувати, що зв'язок між плинністю кадрів і додатковими витратами підприємства є доведеним ($t_n = 49,004 > 3$), причому рівень плинності кадрів суттєво впливає на величину додаткових витрат підприємства ($38,28 = F_\phi > F_T = 6,99$), а знайдене нами рівняння регресії дослідженої сукупності випадків виникнення додаткових витрат (збитків) ПрАТ «Райз-Максимко» свідчить про те, що 96,38 % варіації додаткових витрат фірми пов'язані з рівнем плинності кадрів.

Таблиця 1

Результати аналізу щільності зв'язку між плинністю кадрів ПрАТ «Райз-Максимко» та його додатковими витратами (збитками)

Найменування показника	Значення	Примітка
Загальна дисперсія,	$s^2 = 323664,90$	Характеризує варіацію результативної ознаки під впливом всіх факторів і причин, як систематично діючих, так і випадкових
Міжгрупова дисперсія,	$d^2 = 300698,86$	Характеризує варіацію групових середніх, тобто варіацію результативної ознаки, що пов'язана з варіацією групувальної факторної ознаки
Середня групових дисперсій,	$\overline{s^2} = 22966,04$	Характеризує варіацію результативної ознаки, пов'язану з варіацією всіх факторних ознак, крім тієї, що покладена в основу групування
Коефіцієнт детермінації,	$h^2 = \frac{d^2}{s^2} = 0,929$	Міра щільності зв'язку
Емпіричне кореляційне відношення,	$h = \sqrt{\frac{d^2}{s^2}} = \sqrt{0,929} = 0,9638$	В нашому випадку показує, яка частина додаткових витрат підприємства пов'язана з плинністю кадрів. Чим ближчим є цей показник до одиниці тим щільніший зв'язок між ознаками
Індекс кореляції	$R = \sqrt{1 - \frac{\overline{s^2}}{s^2}} = \sqrt{0,929} = 0,9638$	Збігається з показником емпіричного кореляційного відношення. Чим ближче R до 1, тим щільнішим є зв'язок між ознаками
Критерій Фішера (F – критерій)	$F_\phi = \frac{\delta^2 \cdot k_2}{\sigma^2 \cdot k_1} = 39,28$	Фактичний F – критерій повинен бути більший за F – критерій теоретичний (при ймовірності, що дорівнює 0,99 та ступенях вільності $k_1=3$ та $k_2=9$ $F_T=6,99$)
Критерій Стьюдента	$t_n = \frac{\eta}{\frac{1-\eta^2}{\sqrt{n}}} = 49,004$, при $n = 13$	Критерій Стьюдента повинен дорівнювати або бути більшим за 3.

У відповідності до результатів проведеного дослідження можна зробити висновок, що чим більша плинність кадрів, тим більшим є економічний збиток. А отже потрібно проводити певні заходи щодо зменшення плинності кадрів на ПрАТ «Райз-Максимко».

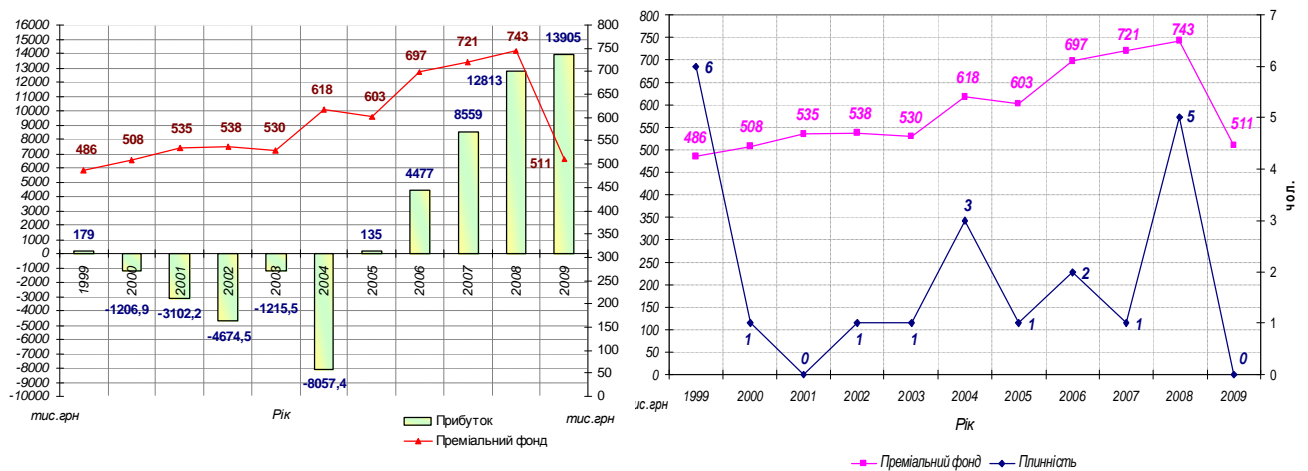
В роботі запропоновано авторський підхід до удосконалення моделі матеріального стимулювання персоналу ПрАТ «Райз-Максимко». Істотна відмінність авторського підходу до удосконалення преміювання людей полягає у встановленні прямої залежності величини преміального бонусу від трудового внеску, рівня кваліфікації і стажу роботи працівника.

На підприємстві заробітна плата персоналу нараховувалась за простою погодинною системою оплати праці, доповненою преміюванням (премія не надавалася сезонним працівникам, крім керівників).

Нами впроваджено нову модель матеріального стимулювання. За основу визначення бонусу взято середньомісячну зарплату працівника протягом певного періоду (квартал, рік), від якої за шкалою встановлюється розрахункова сума бонусу. Шкалу побудовано з урахуванням трьох основних факторів, кожен з яких розподілено на три підгрупи. Зазначеними трьома факторами є трудовий внесок (+5%), рівень кваліфікації (+5%) і стаж роботи на даному підприємстві (для виробничого персоналу 1 рік = +2% до зарплати, для не виробничого – 1 рік = +1% до зарплати).

Внаслідок впровадження ефективної моделі матеріального стимулювання підприємство отримало абсолютний прибуток підприємства збільшилися за рахунок зменшення величини додаткових витрат (збитків), пов'язаних з плинністю кадрів (рис. 4).

У зв'язку з впровадженням системи бонусів у 2009 році прибуток заводу збільшилися на 1902 тис грн, при преміальному фонді 511 тис грн. В той же час необхідно зазначити, що у 2008 році прибуток підприємства склав 12813 тис грн, а преміальний фонд – 743 тис грн. У 2009 рік плинність кадрів на ПрАТ «Райз-Максимко» відсутня, тобто додаткові витрати, пов'язані з плинністю кадрів дорівнюють нулю, а також зменшився преміальний фонд підприємства.



а) динаміка прибутку та преміального фонду підприємства

б) динаміка плинності кадрів та преміального фонду підприємства

Рис. 4. Динаміка основних показників господарської діяльності ПрАТ «Райз-Максимко» після впровадження нової системи преміювання

Отже, можемо зробити висновок, що нова система матеріального стимулювання персоналу ПрАТ «Райз-Максимко» є ефективною, оскільки розрахований нами економічний ефект від її впровадження є позитивним і складає близько 490,2 тис грн.

Висновки. Проведений аналіз показав, що на підприємствах цукрової промисловості спостерігається плинність кадрів під час виробничого сезону, що тягне за собою економічний збиток приблизно 195 тис грн

Проведене нами анкетування виявило, що найбільш суттєвим фактором плинності є така причина як „низька заробітна плата” (63%), на другому місці „логічні відносини з керівництвом” (23%), на третьому – „в зв'язку з власними обставинами” (20%), на четвертому – „відсутність перспектив росту” (19%), п'ятому – „не зручне місцезнаходження роботи” (18%), шостому – „не зручний графік роботи” (16%) відповідно.

Нами удосконалено модель матеріального стимулювання, в якій встановлено пряму залежність величини бонусу від трудового внеску, рівня кваліфікації і стажу роботи людини. Дана система мотивації являється ефективною, так як через відсутність плинності підприємство не має економічних збитків, а також зменшилась кількість працівників, котрі порушують дисципліну, зросли прибутки підприємства.

Розроблені в роботі авторські пропозиції впроваджені на підприємстві ПрАТ «Райз-Максимко» (Довідка про впровадження від 12.08.2009 р. № 384), а також можуть бути застосовані на підприємствах інших галузей промисловості, наприклад, такої як машинобудування.

Література

1. Агамирова Е.В. Управление персоналом в туризме и гостинично-ресторанном бизнесе / Е.В. Агамирова. – [2-е изд., испр.]. – М. : Дашков и Ко, 2008 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://tourlib.net/books_tourism/agamirova2.htm
2. Беннет Р. Коэффициенты расчета текучести кадров / Р. Беннет // Электронная база данных Института проблем предпринимательства. – М. : Институт проблем предпринимательства, 2009 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=006688>
3. Григорьева И. Текучесть кадров / И. Григорьева // Электронная библиотека группы компаний Баланс, 2004 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://balans.ru/ru/library/8/article_39.html
4. Дубова С. Г. Структура персоналу підприємств: методичні аспекти дослідження та напрями вдосконалення: автореф дис на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: спец. 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / С. Г. Дубова. – К. : ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана. – 2009. – 21 с.
5. Скавитин А.В. Методические подходы к управлению текучестью кадров / А.В. Скавитин // Административно-управленческий портал. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/personal/2.htm>
6. Филина Ф.Н. Как бороться с текучестью кадров? / Ф.Н. Филина // Российский бухгалтер. – 2007 // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rosbuh.ru/article.asp?rba_id=1477
7. Шаповалова Э.В. Роль кадрового планирования в стабилизации трудовых коллективов / Э.В. Шаповалова // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 2003. – Т. 2. – Ч.1. – С. 50–54.

Надійшла 19.9.2010 р.

УДК 657: 336.76

А.Ф. ГУМЕНЮК
Хмельницький національний університет

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИРОДА АМОРТИЗАЦІЙНИХ ВІДРАХУВАНЬ ТА ЇХ РОЛЬ У ВІДТВОРЕННІ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розкрито інвестиційну природу амортизаційних відрахувань та їх роль у відтворенні основних засобів підприємства та внесені пропозиції щодо вибору оптимального методу нарахування амортизації.

The article explores the nature of the investment depreciation and their role in the reproduction of fixed assets of the enterprise and made suggestion on choosing the optimal method of depreciation.

Ключові слова: Амортизація, об'єкти основних засобів, основні засоби, методи нарахування амортизації, фонд відновлення, знос основних засобів.

Актуальність теми. Україна початку ХХІ ст. в контексті світових перетворень висунула нові потреби та вимоги до переосмислення категорій в сфері бухгалтерського обліку задля набуття ним принципово якісного наповнення в умовах існуючих економічних трансформацій. До таких категорій належать: амортизація, амортизаційна політика та амортизаційні відрахування. Амортизація давно є предметом уваги економістів.

Дискусії про сутність амортизації, необхідність її відображення в бухгалтерській звітності, оптимальні методи її нарахування, тощо, ведуться дотепер.

Аналіз останніх публікацій і досліджень. Вивченням проблеми визначення і визнання об'єктів інвестиційної нерухомості займається багато вчених, такі як: Голов С.Ф., Собко В.В., Пантелєєв В.П., Пушкар М.С., Городянська Л.В., Круппка Я.Д. та ін.

Викладення основного матеріалу дослідження. За сучасних умов господарювання в Україні дискусійним є питання формування облікової політики підприємства. В зв'язку з цим, досить актуальною постає проблема ефективного використання основних засобів, вирішення якої значною мірою залежить від удосконалення амортизаційної політики. Однак вітчизняна амортизаційна практика не є досконалою, часто не відповідає стратегічним можливостям підприємств і виступає гальмуючим фактором економічного прогресу країни.

Оскільки в нинішній практиці господарювання амортизаційні відрахування є одним із власних джерел фінансування відтворення основних засобів, а за умови зниження доходності виробничої діяльності і зменшення можливостей фінансування за рахунок кредитування – чи не основним джерелом інвестицій, тому дослідження питань амортизаційних відрахувань та амортизаційної політики, а також їх нормативне регулювання є запорукою зростання інвестиційної активності суб'єктів господарювання.

Відповідно до П (с)БО 7 “Основні засоби” (далі – П (с)БО 7), амортизація – систематичний розподіл вартості, яка амортизується, необоротних активів протягом строку їх корисного використання (експлуатації) [182, с. 22]. Порядок нарахування амортизації об'єктів основних засобів представлено на рис. 1.