

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ЄВРОПЕЙСЬКА НАУКОВА ПЛАТФОРМА»



МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ

НАУКА ТА ОСВІТА: КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ СУЧАСНОСТІ

18 травня 2018 рік | м. Чернігів

ТОМ 6

ЗБІРНИК

НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ΛΟΓΟΣ



ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«ЄВРОПЕЙСЬКА НАУКОВА ПЛАТФОРМА»

ОО «ЕВРОПЕЙСКАЯ НАУЧНАЯ ПЛАТФОРМА» ♦ NGO «EUROPEAN SCIENTIFIC PLATFORM»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ «ΛΟΓΟΣ»

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«НАУКА ТА ОСВІТА:
КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ СУЧАСНОСТІ»**

18 ТРАВНЯ 2018 РІК

ТОМ 6

м. Чернігів

УДК 001(08)
ББК 72.4(4УКР)я 431
Н 34

Н 34 Наука та освіта: ключові питання сучасності [текст]: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 18 травня 2018 року у м. Чернігів: зб. наук. праць «ЛОГОС» / відп. за випуск Голденблат М.А. // ГО «Європейська наукова платформа». – Обухів: Друкарня «Друкарник» (ФОП Гуляєва В.М.), 2018. – Т.6. – с.130.

ISBN 987-617-71717-80-4

Викладено тези доповідей та статті учасників міжнародної науково-практичної конференції «Наука та освіта: ключові питання сучасності», яка відбулася у місті Чернігів, 18 травня 2018 року.

Збірник присвячено для студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів, молодих фахівців, викладачів, науковців та інших зацікавлених осіб, а також для широкого кола читачів.

Бібліографічний опис матеріалів конференції представлено у Науковій електронній бібліотеці «Elibrary.ru».

Збірник включено до міжнародних наукометричних баз «РИНЦ» та «Google Академія».

УДК 001 (08)
ББК 72.4(4УКР)я 431

© Колектив авторів конференції, 2018
© Збірник наукових праць «ЛОГОС», 2018
© ГО «Європейська наукова платформа», 2018
ISBN 987-617-71717-80-4

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 2

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

КІМНАТА ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВАНТАЖЕННЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ Гавриленко Л.Ю., Крупа В.Л.	7
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ В МІКРО-, МЕЗО- ТА МАКРОРІВНЕВИХ ВИМІРАХ Скупейко В.В., Лихолат С.М.	14
КОРПОРАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ Шилова В.В.	15
КРЕДИТНИЙ РЕЙТИНГ БАНКІВ В УКРАЇНІ Ганзюк С.М.	20
КРОС-КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ Олійник Ю.М., Хоменко А.Ю.	22
МЕРЧІНДАЙЗИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЧА Бурдейний В.В., Івасюк Ю.О.	25
МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПРАВА ОРЕНДИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ УГІДДЯХ ТА ПІДПРИЄМСТВАХ Зінченко А.Ю.	28
МІСЦЕ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ У ЇЇ ФІНАНСОВІЙ ЕКОСИСТЕМІ Маркович І.Б.	31
МОДЕЛЮВАННЯ ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПОСЛУГ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПП «ІНТЕРБУД-СЕРВІС») Сльота М.І.	32
МОЖЛИВОСТІ ІНВЕСТУВАННЯ У РИНОК ВІДНОВЛЮВАНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ В УКРАЇНІ Абдал-Бакі Н.М.	34
МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Басамигін Д.О.	39

НАСЛІДКИ ВТРАТ ПРОДОВОЛЬСТВА ТА ХАРЧОВИХ ВІДХОДІВ Бабич М.М.	41
НЕОБХІДНІСТЬ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ «АРХІТЕКТУРИ» СВІТУ Денькович Л.Л. , Полагнин Д.Д.	43
НОВІ ФОРМИ МАРКЕТИНГОВОЇ ЛОГІСТИКИ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ Данайканич М.О.	46
ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ПЕРСПЕКТИВНОГО АНАЛІЗУ В УПРАВЛІННІ Блідна А.В.	49
ОРГАНІЗАЦІЇ МІЖБЮДЖЕТНИХ ВІДНОСИН ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН СВІТУ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ Бучек О.В., Чорней А.О.	54
ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА Машлій Г.Б.	56
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ Мельничук Ю.М.	58
ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА Дунець А.А.	62
ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ Ткаченко Ю.П.	65
ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Зимогляд А.С.	67
ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА Караман І.Ю., Хуторна О.В.	71
ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ НАРАХОВАНОЇ ОСНОВНОЇ ТА ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ Обод Л. О.	74
ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ СУБ'ЄКТАМИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ Шевчук Н.П.	81

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ СУДОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ Кривіцька О.О., Пилявець А.В.	83
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОДАТКОВИХ СИСТЕМ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН В СУЧАСНИХ УМОВАХ Мельничук Ю.М.	86
ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОЛОЧНОЇ ГАЛУЗІ Шовкун Д.Ю.	91
ОСОБЛИВОСТІ ТАРИФНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ Гулько Д.Є.	93
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ Е-ВРЯДУВАННЯ Єна Л.С.	95
ПАРАДОКСИ ЗАКОНУ ПОПИТУ. ЕФЕКТ НАСЛІДУВАННЯ БІЛЬШОСТІ Зінченко М.О.	101
ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ І БІЛОРУСІЇ: ПРОГРЕС ЧИ ДЕГРАДАЦІЯ? Мороз Н.П.	103
ПЕРЕВАГИ ТА НАСЛІДКИ ВИКОРИСТАННЯ ЧОРНОГО PR ДЛЯ КОМПАНІЇ Каменчук Н.М.	105
ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА Поліщук Н.В.	107
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АУДИТУ В УКРАЇНІ Кузьменко А.В.	108
ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА Дрозд Н.В.	111
ПОДАТКОВИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ Гушан О.В.	113
ПОРІВНЯННЯ ВАРТОСТІ КРЕДИТІВ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ Голобородько Т.В., Романенко Ю.І.	115

ПРАВОВЕ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ, ЯК ОСНОВА ПОДАТКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ Коротчук І.В.	118
ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ АКАДЕМІЧНОГО КОУЧИНГУ Чичкан Ю.М.	122
ПРИЧИНИ УНИКНЕННЯ ТА УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ Дубицька Л.В.	126

СЕКЦІЯ 2. ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ

КІМНАТА ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВАНТАЖЕННЯ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Гавриленко Лідія Юріївна
Крупа Валентина Леонідівна
Науковий керівник: к.п.н., доц. Шупта І. М.
Полтавська державна аграрна академія
Україна

Постановка наукової проблеми та її значення. На виробництві в багатьох професіях, в сфері публічного управління діяльність досить часто буває пов'язана з великими затратами нервово-психічної енергії. Разом із цим підвищують загальну напруженість несприятливі міжособистісні стосунки, які виникають в процесі виконання професійних обов'язків. Такий комплексний вплив на людину в процесі трудової діяльності змінює її настрій, погіршує самопочуття, знижує ділову активність та ефективність професійної діяльності. Не звертаючи уваги на ці важливі чинники, більшість керівників досягають бажаних результатів за принципом: «Сьогодні та зараз», проте в перспективі це позначається на показниках ефективності, як наслідок зростає плінність кадрів, кількість конфліктів, погіршується психологічна атмосфера всередині трудового колективу тощо. Це в свою чергу потребує вирішення завдань з відновлення та активізації персоналу, підвищення рівня комфортності на робочому місці з використанням, зокрема кабінетів психологічного розвантаження (КПР).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями емоційного перенапруження, відновлення працездатності, проведення різного роду психотерапевтичних і психогігієнічних заходів, підвищенню рівня комфортності на робочому місці, присвячена чимала кількість праць як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників у сфері психології та управління, безпеки життєдіяльності, валеології, ергономіки, зокрема: Г. М. Андрєвої [1], А. Ю. Ахметшина, С. Г. Губіна [2], Г. Є. Журавльова С. В. Лазарев [4], В. М. Лапіна [10], О. М. Назарова [9], М. В. Савчина [7], В. А. Петелина [9], Ю. О. Царьова [7]. Огляд вище зазначених праць свідчить про велику кількість та різноманітність досліджень практичних і психологічних аспектів діяльності працівників, особливо керівників. Адже від дій керівника значною мірою залежить соціально-психологічна атмосфера між працівниками, рівень потенціалу, взаємостосунків і сумісності між членами трудового колективу.

Мета даного дослідження. Метою статті є з'ясування сутності та визначення особливостей соціально-психологічної атмосфери в трудовому колективі, її вплив на формування та розвиток трудового потенціалу,

продуктивність та ефективність діяльності працівників, а також розробка конкретних шляхів, методів і засобів оптимізації та покращення соціально-психологічної атмосфери в колективі за рахунок впровадження кімнати психологічного розвантаження.

Виклад основного матеріалу. На даний час психологія, котра є не лише важливою теоретичною дисципліною, проте й галуззю особливої практичної діяльності, набуває все більшої популярності та актуальності повсюди.

Основною задачею психології як науки є вивчення об'єктивних закономірностей формування, розвитку та прояву психічних явищ і процесів. На ґрунті загальної психології, в процесі становлення та зрілості її шкіл і течій, поєднуючись із соціологією, політологією, педагогікою та на замовлення потреб менеджменту народилась галузь психологія управління, що найбільш стисло характеризується як галузь психології, яка напрацьовує психологічні знання про управлінську діяльність. У психології управління одним із ключових понять є людський чинник, тобто сукупність всього того, що залежить від людини, а саме: її можливостей, ціннісних установок, бажань, здібностей тощо. Людський чинник є дуже важливим саме там, де зосереджується увага на використанні психологічних і психофізіологічних властивостей людини.

Відомо, що саме соціально-психологічний клімат відіграє першочергову роль у формуванні психологічного та функціонального комфорту в професійній діяльності людини. Соціально-психологічний клімат можна охарактеризувати, виходячи з різних точок зору, зокрема, необхідно визначити та виявити наявність і частоту стресогенних ситуацій, авральних способів реалізації управлінських рішень, можливість виникнення екстремальних умов праці, конфліктогенну обстановку тощо. Ці фактори характеризують негативні умови соціально-психологічного клімату в цілому, що відображається на стані персоналу, який перебуває в зв'язку з цими ситуаціями в стресовому стані, відчуває психологічне перенавантаження, що зумовлює виснаження нервової системи та емоційне вигорання.

На даний час актуальним та одним з найважливіших питань є забезпечення ефективного використання трудового потенціалу. Доцільним є аналіз впливу соціально-психологічних методів менеджменту на різні елементи виробничого потенціалу, а саме трудовий потенціал. На думку П. П. Гаврилко, протягом останніх років суттєво загострились проблеми у сфері збереження й розвитку трудового потенціалу села. Така ситуація стала наслідком невдалих економічних реформ, демографічної та економічної кризи. Українське село втратило свою привабливість для проживання, роботи і розвитку особистості [4].

Діяльність людини завжди супроводжується проявом певних емоцій та емоційними станами різноманітного ступеня. В ергономіці іноді застосовується близький за змістом термін «практичний стан», тобто стани

людини на різних етапах трудової діяльності : передробочому, робочому, післяробочому. До праксичних станів належать стани функціонального комфорту, психічної втоми, психічної напруженості, відсутність мотивації, емоційного стресу, монотонії, тривожності та індиферентності. «Функціональний стан» – це комплекс наявних характеристик тих функцій та якостей людини, які прямо чи опосередковано зумовлюють виконання діяльності. Так, виокремлюють дві групи функціональних психічних станів, що негативно впливають на діяльність людини – «стрес і втоми». Різні рівні стресу відображаються в поняттях психічної та емоційної напруженості, реакція тривоги. Під «втомою» розуміють тимчасове зниження працездатності під впливом тривалого навантаження. Розрізняють фізичну та розумову втому, гостру та хронічну, м'язову, сенсорну, інтелектуальну тощо.

Стрес можна визначити на фізіологічному, психологічному та поведінковому рівнях. Фізіологічний стрес – це безпосередня відповідь (реакція) організму на різку зміну навколишнього середовища або вплив стимулу, зазвичай фізико-хімічної природи. Психологічний стрес є наслідком сильного нервового перенапруження, що спровоковане тим чи іншим переживанням. Кожна емоція, позитивна чи негативна здатна призвести до даного виду стресу як реакції організму на подразник. У свою чергу психологічний стрес буває інформаційним та емоційним.

Стрес, пов'язаний з роботою, відчувають люди практично всіх професій у всіх країнах – як розвинених, так і в країнах, що розвиваються. Він призводить не лише до негативних психологічних, проте й економічних наслідків. Про це наголошується в новій доповіді Міжнародної організації праці (МОП). У числі причин експерти називають, в першу чергу, надмірне робоче навантаження й нестачу часу. Цей фактор переважає в країнах американського континенту, в Європі, Центральній Азії та в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні. В африканських і арабських країнах до стресу призводить незадовільна організація праці та відсутність визнання з боку керівництва [5].

Практичний аспект вивчення функціональних станів полягає у вирішенні питань забезпечення діяльності людини в широкому діапазоні діючих на нього факторів навколишнього середовища. Так, оптимізація функціональних станів в інженерній психології, психології праці та ергономії здійснюється шляхом: раціоналізації процесу праці (впровадження оптимальних темпу та алгоритмів діяльності); удосконалення знарядь і засобів праці відповідно до психофізіологічних особливостей людини; раціональної організації та оптимізації робочих місць і виробничого середовища; оптимізації режимів праці та відпочинку; нормалізації умов роботи; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення матеріальної і моральної зацікавленості працівників, формування дисципліни праці.

Вирішення задач відновлення та активізації персоналу дає підвищення комфортності на робочому місці на основі впровадження кабінетів психологічного розвантаження (КПР), метою яких є оптимізація стану персоналу, підвищення працездатності та ефективності професійної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

Вимоги до оснащення та практичні завдання кабінетів психологічного розвантаження

Вимоги до оснащення	Практичні завдання
1. Кабінет не повинен знаходитися на великій відстані від виробничих зон і службових приміщень.	Зняття нервового напруження, ліквідація перевтоми; підтримання функціональних можливостей організму; створення гарного самопочуття, активності, оптимального настрою; оздоровлення організму (поліпшення нічного сну, зняття головного болю, усунення м'язових болів, оптимізація діяльності серцево-судинної системи тощо); зниження негативних проявів рис характеру, зокрема тривожності, дратівливості, запальності, конфліктності; відновлення працездатності після фізичних, розумових і нервових навантажень; пропаганда знань в області психології, фізіології, спортивно-оздоровчої роботи.
2. Вікна КПР повинні бути звернені на більш освітлені сторони, так як природне світло – головний екологічний фактор, що визначає основу життєдіяльності розташованих у кабінеті кімнатних рослин.	
3. Штучне освітлення КПР повинно регулюватися за допомогою реостату чи затемнених ламп, щоб за необхідності можна було створити «м'яку напівтемряву».	
4. КПР повинна мати гарну звукоізоляцію, обладнану кондиціонерами, зволожувачами, люстрами Чижевського тощо для забезпечення свіжості повітря та підтримання необхідного температурного режиму.	
5. Для стін і підлоги переважно підбираються спокійні та нейтральні тона, які не дратують і не збуджують в основному зелено-голубої та пісочної палітри.	

Навчання включає наступні етапи : 1) теоретична підготовка того, кого навчають; 2) відпрацювання першопочаткових навичок саморегуляції; 3) курс точкового масажу – розрахований на 4 заняття, курс аутогенного тренування – на 1.5-2 місяці по 3 рази на тиждень. Групи з 10-12 осіб вести повинен психотерапевт. Корекція включає наступні елементи : а) сеанси функціональної музики; б) цілеспрямоване аутогенне тренування; в) перегляд спеціальних відеопрограм із музичним супроводом (оптимальний час – 17 хвилин). Такий етап, як відновлення містить такі основні методи : дихальні вправи, електротранквілізацію, гіпноз. У цій кімнаті повинні бути : проекційний екран, телевізор, відеомагнітофон, аудіо магнітофон, стерео колонки, стереонавушники, м'які крісла з регулюючими підголовниками, світлопроекційна апаратура, акваріум, журнальний столик, апарати для регулювання функціонального стану, пейзажна композиція, килимове покриття нейтральних тонів. Час, відведений для індивідуальної роботи складає – до 30 хвилин, групової – до 1 години.

Дослідження показують, що короткочасний відпочинок в кімнаті психологічного розвантаження, в середньому на 25 % продуктивніше у порівнянні за часом відпочинку в звичайних умовах. Невелике зменшення

робочого часу через відволікання працівників на сеанси в КПП компенсується підвищенням у них працездатності, зосередженості уваги, швидкості реакції та створенні бадьорого настрою. За спостереженнями медиків, поліпшується загальний стан центральної нервової системи, підвищуються адаптаційні ресурси всього організму, нормалізується кров'яний тиск, зміцнюється імунітет, зменшується ступінь втоми, знижується психоемоційне напруження. В результаті відпочинку в КПП створюється і більш сприятливе мотиваційне ставлення до роботи.

Ефективність проведених заходів щодо організації КПП найбільшою мірою залежить від рівня опрацювання проекту оформлення приміщення, яке повинно розташовувати до відпочинку й сприяти розвитку позитивних емоцій працівників. КПП повинна бути розташована поблизу від робочих місць на відстані не більше 300 м. Повинна бути повна ізоляція від виробничих джерел шуму, вібрації й випромінювання, а також гарна вентиляція та опалення.

На вході в приміщення необхідно встановити світлове табло з інформацією «Будь ласка, почекайте!» і «Будь ласка, заходьте!». Початковий процес підготовки до сеансу починається з допоміжної кімнати, завданням якої є підготовка й створення психологічного настрою до відпочинку або занять за допомогою аутогенного тренування. Її площа повинна складати не менше 10 кв. м. Допоміжне приміщення обладнується вбудованими шафами для зберігання спецодягу (халатів, тапочок), вішалками, банкетками або кріслами для очікування початку сеансу.

Для створення психологічного настрою в процесі підготовки до сеансу допоміжне приміщення рекомендується обладнати кольоромузичне установкою. Робоче місце оператора може знаходитися в окремій кімнаті з площею не менше 10 кв.м. При відсутності достатніх площ допускається об'єднання допоміжної і операторської зон. Корисна площа КПП повинна складати не менше 27-40 кв.м при висоті стель 2,80-3 м. Кількість посадочних місць визначається з розрахунку 1,5-2 кв.м на одне місце. Зазначена площа дозволить встановити від 12 до 24 крісел. Пропускна здатність при щоденному проведенні восьми сеансів (по 15 хвилин) складе відповідно 95-92 особи.

На стіні перед боксами необхідно розмістити екран для показу кольорових слайдів. Розмір екрану залежить від відстані між проектором і екраном. Поруч з екраном влаштовується квітова зона. Підлогу необхідно застелити ворсовим покриттям темно-зелених тонів.

Основне завдання КПП – це відновлення працездатності в стадії стомлення, що розвивається. Час перебування в кабінеті психологічного розматювання умовно поділяється на три періоди : відволікаючий (1,5 – 2 хв), заспокійливий (7-10 хв) та тонізуючий (2-3 хв). Відповідно до завдань цих періодів тричі змінюється музика (за змістом, гучністю та темпом), колір, рівень освітленості, пози, ритм дихання й словесні формулювання аутогенного тренування. У відповідності з трьома зазначеними періодами

бажано змінювати за допомогою підсвічування види, зображені на великих слайдах або проєктуються на екран.

Наприклад, спочатку відвідувачі бачать зображення лісу при сонці, на другому етапі – в передвечірні години, на третьому – на світанку, під час сходу сонця, коли прокидається природа, повітря насичене озоном, відчувається приємний запах хвойних дерев. За обмежених можливостей КПП в першу чергу туди направляють осіб, які працюють в умовах підвищеного навантаження на нервову систему, які поєднують роботу з навчанням, а також тих, хто скаржиться на перевтому або перебуває в кризовій ситуації (важка хвороба або смерть близької людини, надмірно напружені сімейні обставини, часті службові конфлікти тощо).

Для заспокоєння та відновлення використовуються музичні програми. Варто зазначити, що функціональна музика, викликаючи позитивні емоції, знижує симптоми втоми, активізує процеси пам'яті, уваги, мислення, усуває нервово-м'язове напруження, підвищує працездатність. Вплив музики відбувається за рахунок переключення уваги та залучення до роботи різних емоційних центрів. Застосування музики в сеансах розвантаження повинно бути засноване на наукових началах, інакше вона може не дати належного позитивного ефекту, а в ряді випадків навіть може завдати шкоди. Тому зміст і режим музичних передач встановлюються на основі останніх ретельних психофізіологічних дослідженнях.

На даний час функціональна музика застосовується в різних сферах виробничої та соціальної діяльності. Наприклад, закордоном – в США, Японії, Англії, Франції та інших країнах – вона давно використовується в промисловості та сільському господарстві. Так, економісти США підрахували, що правильно підібрана музика може дати приріст продуктивності праці до 20 %. Групи повинні комплектуватися з 15 осіб на підставі даних методик психодіагностики та показань медичних працівників. Враховується також виробнича завантаженість, належність до ділянки, бригади, відділу, цеху [6-7]. Склади груп затверджуються розпорядженням керівника підрозділу при узгодженні з комісією з охорони праці, профспілкового комітету. Основний склад груп – робітники з шкідливими умовами праці, які відчувають навантаження на групи м'язів рук, ніг, тулуба, високотемпературні впливи. За розрахунками спеціалістів, оптимізацію психічного стану працівника може дати збільшення продуктивності праці на 10-17% [9].

Таким чином, по-перше, КПП і системи, які використовуються в них для психом'язового відновлення, психорегуляції нині є перспективним напрямом при вирішенні питань оптимізації стану працівника в умовах трудової діяльності. Вони можуть стати центрами оздоровлення, відновлення працездатності, усунення негативних явищ, ліквідації психічного напруження, зняття втоми, центрами щодо забезпечення внеску в суттєве підвищення ефективності професійної діяльності. По-друге, найбільш ефективним засобом покращення стану працівника є саме система

психом'язового відновлення. Вона побудована на ефективному впливі на психіку системою засобів, зокрема психологічних, музичних, енергетичних. Їх комплексний вплив забезпечує необхідний ступінь відновлення, сприятливо впливає на психоемоційний стан персоналу.

Список використаних джерел :

1. Андреева Г. М. Социальная психология [Текст] : Учебник для высших учебных заведений] / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2011. – 290 с.
2. Ахметшин, А. Ю. Опыт организации комнаты психологической разгрузки на автотранс-портном предприятии / А. Ю. Ахметшин, С.Т. Губина // Автотранспортное предприятие. – 2011. – № 10. – С. 20–21.
3. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999.
4. Гаврленко П. П. Пріорітети збереження трудового потенціалу сільських територій [Електронний ресурс] / Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – № 5, 2012. – Режим доступа : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1149>. – Назва з титулки екрану. – Дата доступа : 05.05.2018 р.
5. Журавлев, Г.Е. и др. Опыт психологической и психотерапевтической работы с персоналом ТЭЦ [Текст] / Г.Е. Журавлев, С.В. Лазарев, Б.А. Саков // Материалы IV Международного конгресса по изучению человеческого фактора в промышленной энергетике. – Будапешт, 1992 . – С. 127 – 133.
6. В Международной организации труда привлекают внимание к проблеме стресса на работе [Электронны ресурс] / По материалам ООН. – Режим доступа : <https://news.un.org/ru/story/2016/04/1284171>. – Название с титулки экрану. – Дата доступа : 05.05.2018 г.
7. «Просим не входить, идёт сеанс»: Психологическая разгрузка на рабочем месте (Из опыта автокомбинатов) // Охрана труда и техника безопасности на автотранспортных предприятиях и в транспортных цехах. – 2008. – № 7. – С. 26–29.
8. Сергеев С. Ф. Инженерная психология и эргономика [Текст] : Учеб. Пособ. / С. Ф. Сергеев. – М. : НИИ школьных технологий, 2008. – 176 с.
9. Назарова О. М. Требования, предъявляемые к кабинету психологической разгрузки, и его роль в психологической реабилитации личного состава МЧС России / О. М. Назарова, В. А. Петелина // Молодой ученый. – 2016. – №27. – С. 794-796.
10. Лапін В. М. Безпека життєдіяльності людини [Текст] : Навч. посіб. – 6-те вид., перероб. і доп. – К. :Знання, 2007. – 332 с.
11. Хаянок Т. М. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Т. М. Ханок // Агросвіт. – № 9, 2015. – С. 65-68.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ В МІКРО-, МЕЗО- ТА МАКРОРІВНЕВИХ ВИМІРАХ

¹к.е.н., доц. Скупейко Василь Васильович

²к.е.н., доц. Лихолат Світлана Михайлівна

¹Львівський університет бізнесу та права

²Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна

У процесі розвитку економічної системи держави відбувається трансформація форм та методів управління господарюючими суб'єктами у межах ринкових відносин, що в свою чергу впливає на рівень ефективності, тобто, на його конкурентоспроможність. Так, стратегія соціально-економічного розвитку окремо взятого підприємства вимагає її перегляду на організаційному рівні, що на пряму пов'язано із постійно зростаючою конкуренцією яка виникає під впливом законів попиту та пропозиції, і як наслідок, впливає на рівень функціонування конкурентних процесів, що забезпечуються фінансово-господарським механізмом під час реалізації динамічних ринкових принципів економічної системи чим забезпечує власну конкурентоспроможність на різних економічних рівнях діяльності. Саме в період розвитку ринкової економіки процес управління конкурентними перевагами підприємства та вміння його швидко адаптуватися до ринкових змін дає йому перевагу у конкурентній боротьбі. Тобто, конкурентна боротьба перетворює ринок в системні фактори конкуренції та утворює зв'язки на мікро- та макрорівнях.

Як наслідок, виникає потреба розподілу системи конкурентних відносин на організаційно-управлінські рівні [1]:

- 1) мікрорівень (формується, наприклад, конкурентоспроможність товару/послуги);
- 2) мезорівень (виникає конкурентна боротьба, наприклад, в галузі);
- 3) макрорівень (наприклад, міжнародна конкуренція).

Завдяки такому поділу конкуренції на рівні виникає необхідність для виділення суб'єктів окремо взятого рівня завдяки якому буде сформоване ринкове середовище з ознаками конкуренції у поєднанні із маркетинговою сегментацією самих зв'язків. Наприклад, на мікрорівні конкуренція буде прив'язана до так званого «споживчого кошика» (його структури та обсягу) та індексу рівня життя населення, його купівельної спроможності, що в свою чергу створює підґрунтя для внутрішньовиробничої конкуренції, водночас, формуючи конкурентний персонал [2]. Тобто, утворюється «конкурентний ланцюг» який сприяє розвитку ефективного менеджменту на мікрорівні.

Тоді як, на мезорівні та макрорівні формується процес конкурентоспроможності за рахунок вивчення еластичності попиту та пропозиції, формування товарних груп, зміни об'ємів оборотності коштів.

Саме, для мезорівня є характерна внутрішньогалузева конкуренція яка належатиме від регіонального (територіального) розміщення, тобто, від внутрішнього регіонального ринку. Така внутрішньогалузева конкуренція формується в залежності від розміру нагромадженого капіталу та впливу макрорівневої конкуренції та забезпечує взаємозв'язок між мікро- та макрорівнями.

В свою чергу, макрорівень узагальнює рівень конкурентної боротьби між суб'єктами господарювання та відображає процес доведення товару/послуги до кінцевого споживача від виробника, окреслює реальний стан національної конкуренції та можливості її подальшої глобалізації.

Необхідно зазначити, що конкурентна боротьба яка відбувається перед виходом її на макрорівень може відбуватися не лише на внутрішньому ринку країни, але й на зовнішньому ринку. Тобто, увійти із системи міжнародних конкурентних економічних відносин.

Отже, при визначенні рівня конкурентоспроможності товарів/послуг перш за все необхідно визначити рівень систематизації взаємозв'язків на окремо взятому рівні та визначити рівень впливу на конкурентні відносини у процесі такої боротьби в умовах окремо взятого ринкового середовища.

Список використаних джерел:

1. Калина А. В. Современный экономический анализ и прогнозирование (микро- макроуровень): учеб. пособ. / Калина А. В. – К.: МАУП, 1998. – 266 с.
2. Мазаракі А. А. Макроекономічні проблеми розвитку сфери товарного обігу // Вісник ЛКА: Збірник наукових праць. - Серія економічна. - Вип. 24. - Львів: ЛКА, 2007. – С. 11 – 20.

КОРПОРАТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Шилова Валерія Вікторівна
НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»
Україна

У наш час, коли конкуренція на ринку досить висока, а умови в глобальному бізнес-середовищі стали жорсткі, підприємствам необхідно обмежити себе від будь-яких кризових явищ. А, будучи в кризі, не допустити її поглиблення. Саме тому підприємствам так необхідне антикризове управління.

До популярних методів виходу з кризи можна віднести зниження витрат та собівартості, реорганізацію та реструктуризацію управління, маркетингову політику.

Одним з основних методів є скорочення персоналу. І хоча, це достатньо вагомий спосіб збереження власних коштів підприємства, поряд з цим, звільняють і кваліфікованих кадрів, які могли б зробити свій внесок в процес виходу з кризи.

Загалом методи антикризового управління поділяються на такі, що направлені на збереження того, що є, а також ті, що направлені на розвиток підприємства. В останній час більш актуальними стають останні.

До них можна віднести впровадження корпоративних інформаційних систем. Адже вони являють собою єдину автоматизовану технологію управління усіма господарськими процесами на підприємстві. Корпоративні інформаційні системи значно полегшують виконання поставлених завдань, спрощують передачу інформації, економлять час та, що головне, витрати, що є найважливішим фактором в умовах кризи.

Від стадії розвитку кризи підприємства залежить і характер заходів, направлених на неї. Це може бути профілактика кризи, коли підприємство прибуткове, але доходи знижуються; лікування, коли підприємство час від часу є збитковим; реанімація, коли підприємство визнано банкрутом. У кожному з випадків потрібні різні заходи, проте об'єднує їх те, що корпоративні інформаційні системи можуть стати виходом із ситуації.

Відсутність оперативної та всебічної інформації про роботу підприємства може значно ускладнити процес подолання кризи і подальшого розвитку компанії. А корпоративні інформаційні системи забезпечують прозорість управління підприємством, що є одним з найважливіших факторів стратегічного виходу з кризи.

Проте корпоративні інформаційні системи потребують коштів на їх впровадження, а в умовах кризи дуже складно знайти зайві фінанси. Саме тому підприємства часто відмовляються від таких нововведень. Тому потрібно проаналізувати теперішній фінансовий стан підприємства, можливо, є незалучені кошти або діяльність, яку можна обмежити в фінансуванні.

Прикладом є корупція чи шахрайство на масштабному виробництві, від якої зникають великі суми. І з цим можна боротись лише одним шляхом - автоматизований контроль у вигляді корпоративних технологій, що виключить і дану проблему.

Значно уповільнюють процес і страх від нерозуміння ефективності впровадження інноваційних технологій, термін їх окупності. Отже, часто кошти на створення інформаційних систем є, коли криза ще не вбила підприємство, проте немає бажання ці кошти витратити.

У таких випадках потрібно детальніше проаналізувати ефективність впровадження корпоративних інформаційних систем. А термін окупності часто залежить від постачальників та від обраних систем.

Проте, що робити, коли підприємство знаходиться у стані тяжкої кризи, коли коштів реально немає і виділити їх з бюджету просто неможливо. Перш за все, потрібно оцінити ситуацію, яка заключається в тому, щоб

зрозуміти вірогідність отримання бюджету, його розмір, і відштовхуючись від цього, обирати систему і постачальника. По-друге, потрібно залучитись підтримкою, як всередині компанії, так і зовні. Слід просвітити всіх працівників у можливих обмеженнях на час впровадження проекту, а також спробувати знайти як власні кошти, так і інвесторів. Наступним кроком треба проаналізувати ринок і обрати постачальника. Так як права на помилку у кризовій ситуації немає, потрібно підійти до цього питання дуже ретельно. Важливо, щоб постачальники мали великий досвід в успішному впровадженні корпоративних інформаційних систем у галузі, розуміли особливості підприємств у стані тяжкої кризи і мали змогу досягти успіху у найкоротші терміни.

Після того, як було створено комерційну пропозицію, потрібно розробити детальний план проекту разом із консультантами, з чіткими термінами, сформульованими результатами, котрі отримає підприємства після кожної фази проекту. І лише після цього намагатись впроваджувати корпоративну інформаційну систему.

Зараз у розвинутих країнах поширені такі концепції інформаційних систем на підприємствах: MRP (Material Retirements Planning) - планування матеріальних потреб, MRP II (Manufacturing Resource Planning) - планування ресурсів виробництва, ERP (Enterprise Resource Planning) - планування ресурсів підприємства, CRM (Customer Relationship Management) – управління відносинами з клієнтами, (SCM - Supply Chain Management) – управління логістикою тощо [1]. Для України найбільш поширеними є такі системи, як CRM та ERP, зокрема ІС. Розглянемо їх детальніше на прикладах.

CRM - це стратегія компанії, спрямована на залучення і збереження найбільш перспективних клієнтів з метою забезпечення стійкого зростання прибутку. Застосовуються такі системи у різноманітних галузях.

Прикладом є компанія "Фінмаркет", що займається наданням клієнтам комплексу професійних послуг для роботи на фінансових ринках, включаючи інформаційно-аналітичне супроводження та фінансове консультування.

Незважаючи на те, що мали місце труднощі при впровадженні, компанія "Фінмаркет" досягла поставленої мети, створивши єдину базу інформації та побудувавши ефективну взаємодію своїх підрозділів. Регулярно проводиться оцінка ефективності роботи кожного співробітника і компанії в цілому. Клієнти звертаються в цю компанію знаючи, що своєчасно отримають відповіді на свої питання. Налагоджена робота служби підтримки клієнтів забезпечує своєчасне інформування їх про заходи і події. Завдяки взаємодії підрозділів, клієнтам пропонуються додаткові послуги, засновані на знанні їх потреб. Є можливість виявити найбільш активних клієнтів і відвідувачів семінарів.

Наступний проект був реалізований в компанії "ГАРЛЕН ЛТД", яка займається дизайном, конструюванням і виготовленням корпусних меблів за індивідуальним замовленням.

В результаті компанія отримала єдиний інформаційний ресурс для роботи з клієнтами і налагоджену схему взаємодії підрозділів, була виключена можливість втрати ділової інформації. Керівництво може отримати інформацію про будь-якого клієнта і стан робіт з ним. Ведеться історія відносин з клієнтом, що дозволяє приймати рішення на основі фактів, а не здогадів, що дозволяє вирішити багато спірних питань. Відділ продажів планує свою роботу з клієнтами, ведеться облік договорів, комерційних пропозицій з подальшим відправленням клієнту. Ведеться облік контактів з партнерами, рекламними агентствами, відстежується ефективність реклами та багато іншого [2].

Тож можна зробити висновок, що впровадження CRM-систем позитивно позначається на бізнесі компаній і дає їм конкурентну перевагу.

Національний банк України є одним з найстаріших клієнтів системи ERP в країні, а саме SAP, що об'єднала як центральний апарат, так і численні підрозділи. Впровадження корпоративної інформаційної системи дозволило банку перейти від ведення обліку господарських операцій в різномірних локальних системах до інтегрованого рішення з можливістю наскрізного аналізу, підвищити ефективність планування і управління ресурсами усього банку.

Подальше впровадження продуктів SAP дозволить значно спростити бізнес-процеси, знизити сукупну вартість володіння IT-інфраструктурою та прискорити діяльність підприємства [3].

Металургійний комбінат «Азовсталь» - один з лідерів української металургії. Звичайно, що враховуючи розміри комбінату та обсяги щоденних операцій, впровадження SAP не було простим завданням. Також процес ускладнювала постійна зміна власників «Азовсталі». Відповідно, динаміка процесу впровадження дуже змінювалася. Підприємство має свою структуру, в якій поєднані управління користувачькими системами, системно-технічними засобами, проектування й програмування КІС, і відділи, ділянки, що забезпечує унікальність досвіду. Управління IT «Азовсталі» налічує понад 700 осіб. За весь час користування системою SAP підтвердила свою ефективність. Завдяки впровадженню інноваційних рішень «Азовсталь» є лідером серед підприємств українського ГМК в удосконаленні IT-технологій [4].

Що стосується «ІС:Підприємство», то в Україні такими програмними продуктами користується близько 300 тис. компаній. Це система класу ERP, тобто корпоративна інформаційна система для автоматизації планування, обліку, контролю і аналізу всіх основних бізнес-процесів і вирішення бізнес завдань підприємства в цілому. Вона складається з різних модулів, наприклад, бухгалтерський і податковий облік, управління складом, транспортом.

Конкурентною перевагою програм ІС є їх заточеність під ще радянські стандарти бухгалтерії, які за великим рахунком мало змінилися в багатьох країнах СНД. Тому велика частина необхідних оновлень ПО пов'язана не стільки з програмним продуктом, скільки з оновленням законодавства. Практично 80% малого бізнесу використовує ІС [5].

Тож українські компанії намагаються захистити себе від відсутності інформаційного забезпечення, використовуючи різні корпоративні інформаційні системи, які призначені запобіганню будь-якого виду криз: фінансової, виробничої, збуту, постачання чи персоналу.

Звісно, краще виявити і знищити хворобу на ранній стадії. І одне з найкращих ліків від кризи – інформатизація. Це не є одним і основним методом подолання проблеми, проте є одним з ключових аспектів в ряду заходів антикризового управління.

Навіть ефективному та прибутковому підприємству необхідно проводити профілактику, тобто аналізувати стан підприємства з метою виявлення загроз кризи та їх причин. Чим більше підприємство, тим ретельніше потрібно звертати увагу на роль інформаційних систем аналізу фінансово-господарської діяльності. Адже конкуренція на ринку невинно зростає і, відповідно, зростають вимоги до управління. Щоб не допустити банкрутства потрібно аналізувати діяльність підприємства за допомогою інтегрованих інформаційних систем.

Список використаних джерел:

1. Жихор О. Б. Економічна безпека: підручник [Електронний ресурс] / О. Б. Жихор, О. І. Барановський // УБС НБУ. – 2015. – Режим доступу до ресурсу:
http://pidruchniki.com/84428/ekonomika/dosvid_uprovadzhennya_informatsiynih_sistem_upravlinnya_vitchiznyanih_pidpriyemstvah.
2. Група компаній «Парус» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://parus.ua/ua/7/5/>
3. delo.ua [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://delo.ua/business/mbu-perevodit-sistemy-na-platformu-sap-329660/>.
4. Контракти UA[Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://archive.kontrakty.ua/gc/2006/1/26-erp-sistema-yak-ce-pracyue.html?lang=ua>
5. Газета «Сьогодні» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ukr.segodnya.ua/economics/business/biznes-v-ukraine-mogut-ostavit-bez-1s-kak-vyzhit-1018233.html>

КРЕДИТНИЙ РЕЙТИНГ БАНКІВ В УКРАЇНІ

к.е.н., доц. Ганзюк Світлана Михайлівна
Дніпровський державний технічний університет
Україна

Обираючи банк для вкладення своїх заощаджень, потенційні вкладники здебільшого орієнтуються на процентні ставки банку, та не звертають уваги фінансовий стан банку. Рейтинг надійності банківських вкладів дозволяє потенційним вкладникам здійснити відбір найнадійніших банків і прийняти рішення щодо доцільності розміщення коштів у банку. Приведення рейтингової оцінки у відповідність до реального фінансового стану банківської установи є важливим завданням, яке стоїть перед спеціалізованими рейтинговими агентствами, діяльність яких спрямована на усунення інформаційної асиметрії між банками та клієнтами.

Рейтингова оцінка діяльності банків представляє собою відносно новий продукт банківської справи на ринку економічної і статистичної інформації, але є необхідним для підвищення ефективності їх діяльності. За останній час в Україні істотно зросло значення рейтингових агентств, які зайняли важливе місце на фінансовому ринку у світі. Основною метою кредитних рейтингів є збільшення прозорості ринку і, як наслідок, підвищення його ефективності за допомогою [1, с. 62]:

- спрощення порівняння кредитних ризиків на ринку боргових цінних паперів для інвесторів;
- формування адекватної репутації на ринку з метою зниження вартості запозичення – для емітентів;
- негласного делегування повноважень по регулюванню ринку цінних паперів – з боку регулюючих органів.

В банківській діяльності кредитні рейтинги є одним з основних джерел інформації для вкладників. Завдяки кредитним рейтингам здійснюється формування стратегічних цілей та завдань розвитку банків з урахуванням рівня кредитного та інвестиційного ризику як самої фінансово-кредитної установи, так і окремих фінансових операцій при наданні послуг суб'єктам господарювання.

Українські рейтингові агентства включені Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку (в минулому – Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку) до Державного реєстру уповноважених рейтингових агентств. На даний час до уповноважених рейтингових агентств, що включені до Державного реєстру уповноважених рейтингових агентств, входять 5 установ [2]:

1. ТОВ «Рейтингове агентство «ІВІ – Рейтинг» [3];
2. ТОВ «Рюрик» [4];
3. ТОВ «Рейтингове агентство «Експерт – Рейтинг» [5];
4. ТОВ «Рейтингове агентство «Кредит – Рейтинг» [6];

5. ТОВ «Рейтингове агентство «Стандарт – Рейтинг» [7].

Згідно даних вищезазначених агентств, станом на 01.02.2018 р. серед найбільших банків, найвищий кредитний рейтинг мають АТ «УкрСиббанк» та АТ «Райффазен Банк Аваль». Їх кредитний рейтинг має значення «uaAAA», що означає найвищу кредитоспроможність. Слід за ними з кредитним рейтингом «uaAA», тобто з дуже високою кредитоспроможністю, йдуть АБ «УкрГазБанк», ПАТ КБ «ПриватБанк» та ПАТ «Пумб». АБ «Південний», ПАТ «Банк Кредит Дніпро» та АТ «ОТП БАНК» мають високу кредитоспроможність. АТ «Місто Банк» має кредитний рейтинг на рівні «uaBB» – кредитоспроможність банку є дуже низькою [3-7].

Отже, гкредитний рейтинг є головним джерелом інформації як для громадян, так і для інвесторів, на основі якої здійснюється формування стратегічних цілей та завдань розвитку банків з урахуванням рівня кредитного та інвестиційного ризику як самої фінансово-кредитної установи, так і окремих фінансових операцій при наданні послуг суб'єктам господарювання. В сучасній банківській діяльності є різні методичні підходи до визначення сутності кредитного рейтингу банку, його аналізу та оцінки. Найголовніше, рейтингові оцінки повинні бути адаптованими для українських банків та відповідати реальному фінансовому стану банківської установи.

Список використаних джерел:

1. Астрелина В.В. Оценка деловой репутации банка [Текст] / В.В. Астрелина, П.К. Бондарчук // Деньги и кредит. – 2012. – № 12. – С. 16-23.
2. Офіційний сайт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://www.nssmc.gov.ua/rating-agencies/>
3. Офіційний сайт рейтингового агентства «IBI-Rating» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ibi.com.ua>.
4. Офіційний сайт рейтингового агентства «Рюрик» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rurik.com.ua>.
5. Офіційний сайт рейтингового агентства «Експерт-Рейтинг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.expert-rating.com>.
6. Офіційний сайт рейтингового агентства «Кредит-Рейтинг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.credit-rating.ua/ua/
7. Офіційний сайт рейтингового агентства «Стандарт-Рейтинг» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.standard-rating.biz>.

КРОС-КУЛЬТУРНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ В РІЗНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

Олійник Юлія Миколаївна, Хоменко Аліна Юріївна
Науковий керівник: к.е.н., доц. Нагорна О.В.
*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Україна*

Сучасні тенденції до глобалізації та інтеграції, посилення взаємозв'язків між державами у сферах економічного, політичного і суспільного життя та перетворення ТНК на головних суб'єктів міжнародного бізнесу зумовлюють необхідність вдосконалення механізму управління (менеджменту) в цих компаніях та пристосування умов роботи до національних особливостей працівників в окремих країнах.

Значну роль у дослідженні специфіки моделей менеджменту різних країн світу належить голландському соціологу Герту Хофстеде, який у своїх роботах виокремив чотири основних критерії, за допомогою яких можна порівняти культурні особливості країн задля формування ефективної моделі управління підприємством.

До основних показників, що визначають культуру, за Хофстеде, належать наступні: «дистанція влади», «уникнення невизначеності», «індивідуалізм», «маскулінізм», а також прагматизм та потурання власним примхам, зокрема останні були згодом долучені для аналізу (табл.1) [1,ст.175].

Таблиця 1

Критерії моделі Г. Хофстеде

1. Дистанція влади	
Країнам з високим ступенем влади характерно:	Країнам з низьким ступенем влади характерно:
співробітники організації не висловлюють відкрито незгоду з рішеннями своїх начальників; стиль керівництва начальника автократичний; остаточне рішення найважливіших проблем залежить від керівника; більша диференціація зарплати.	менша централізація влади; менша кількість рівнів ієрархії; незначна диференціація зарплати; підлеглі надають перевагу консультативному стилю керівництва.
2. Уникнення невизначеності	
Країнам з максимальним уникненням невизначеності властиві:	Країнам з мінімальним уникненням невизначеності властиві:
негативна налаштованість мешканців по відношенню до структур влади; прояв націоналізму. Роздратування по відношенню до національних меншин; високий рівень тривожності та агресивності в суспільстві схильність людей більше покладатися на думку фахівців та експертів, ніж на здоровий глузд і життєвий досвід.	відкрите вираження емоцій не вітається; Вищий рівень толерантності в суспільстві; існує потреба в письмових правилах та інструкціях; ведеться пошук абсолютної правди та вічних цінностей; існує необхідність досягати консенсусу

3. Індивідуалізм	
Країнам з високим ступенем індивідуалізму притаманно:	Країнам з низьким ступенем індивідуалізму (колективізм) притаманно:
люди відверто висловлюють критичні зауваження своїм колегам; наймання і просування по службі пов'язані тільки з успіхами даної особистості; управління орієнтоване на особистість, а не на групу; люди орієнтуються на особистий успіх і кар'єру, а не групу; Менеджери більш готові приймати індивідуальні рішення та йти на ризик;	члени суспільства належать до складної родини (клану), яка піклується про них; організації здійснюють великий вплив на життя та благополуччя своїх членів; працівники мають менше амбіцій; менеджери приділяють більше уваги деталям; менеджери з меншою охотою приймають індивідуальні рішення; менеджери не схильні змінювати свій стиль управління.
4. Маскулінізм	
Країни з високим ступенем мужності в діях мають такі характеристики:	Країни з високим ступенем жіночності в діях мають такі характеристики:
основні показники успіху - кар'єра і матеріальне благополуччя; «справжніми чоловіками» називають людей амбіційних, рішучих і жорстких; люди живуть в ім'я роботи (а не працюють для того, щоб жити); хороший керівник повинен «не радитися з колективом», а вирішувати питання; жінка - політичний діяч є рідкістю.	наявність постійної уваги до співробітників; хороші відносини між членами організації і встановлення прийнятного еднання; жінка - політичний діяч є нормою.

За моделлю Г. Хофстеде було визначено показники ділової культури країн (Рис.1).



Рис.1. Оцінка культур країн за критеріями Г. Хофстеде

Дані сформовано авторами на основі [4, С.31]

Після аналізу результатів дослідження Г. Хофстеде об'єднав країни за вищенаведеними критеріями у чотири групи (табл.2):

Таблиця 2

Групи країн	Притаманні риси
США та Велика Британія	визначальним є прагнення до особистісного успіху, благополуччя та самоактуалізації
Японія, Німеччина, Греція, латиноамериканські країни	найбільше цінуються особиста безпека, благополуччя та старанна робота
Франція, Іспанія, Португалія, Чилі, азійські країни	індивідуальне благополуччя менш важливе, ніж групова солідарність
Північна Європа та Нідерланди, тяжіє і Україна	особистісний успіх оцінюється як загальне досягнення і велике значення надається міжособистісним взаєминам.

До характерних особливостей при здійсненні крос-культурного менеджменту в Україні слід віднести наявність великої дистанції влади, що не завжди допомагає розвивати бізнес, зокрема існує значна відстань між керівником та підлеглим; підлегли перед тим, як впровадити інновацію, зазвичай намагаються передбачити, якою буде реакція керівника. Українцям притаманні демократичність у взаємовідносинах між людьми, звичка працювати під постійним контролем та прихильність до харизматичних особистостей, проте разом з тим відсутній культ героя, коли окрему особу ставлять вище за інших. Також досить поширеною є взаємодопомога як вияв домінуючого колективізму, який проте не такий всеохоплюючий, як у Японії.

Отже, врахування національних особливостей працівників при управлінні компанією сприяє підвищенню лояльності співробітників до роботодавця та їх відданості організації, а також створенню додаткових конкурентних переваг для компанії. Тому обираючи модель управління компанією необхідно враховувати особливості культури, менталітет і цінності мешканців тієї країни, в якій планується втілити певну модель.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко А.О. Вплив культури на менеджмент у різних країнах / А.О. Андрущенко // Європейські перспективи – 2014. – № 5. – С.173-180.
2. Ракітіна Н. Крос-культурні особливості управління конкурентоспроможністю ТНК / Наталія Ракітіна // Ринок цінних паперів України – 2015. – №8. – С.63-68.
3. Філатова Л. С. Крос-культурний менеджмент в міжнародному бізнесі / Л. С. Філатова, І. І. Околіта // «Східна Європа: економіка, бізнес та управління». – 2017. – № 2 (07). – С. 9-12.
4. Березюк С. В. Особливості регулювання діяльності державних службовців в Україні / С.В. Березюк, Н. Ю. Фіщук // Вісник Одеського національного університету. Економіка. - 2013. - Т. 18, Вип. 3(1). - С. 30-34.

МЕРЧЕНДАЙЗИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЧА

**Бурдейний Вадим Володимирович,
Івасюк Юрій Олександрович**

Науковий керівник: к.е.н., доц. Буга Н.Ю
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Україна

Актуальність даної теми полягає в тому, що продавці борються між собою за споживача. Мерчендайзинг є наукою психологічної. За допомогою психологічних методів продавці збільшують обсяги продажів, роблять свою марку продукції престижною, щоб споживач віддавав їм перевагу. Мерчендайзинг ще молода наука, яка швидко розвивається. Якщо повернутися на пару-трійку років тому, споживча сфера була не так розвинена, обслуговування, гарантії і після гарантії обслуговування не було на такому рівні як зараз. А в період економічної кризи конкуренція за споживача стала більш жорсткою, продавцям довелося в короткій термін покращувати якість своєї роботи, знижувати ціни до мінімуму, залишаючись у збитках, чи ж би привлеч народ. Одним із способів залучення споживача є оплата товару в кредит, який дає споживачеві отримати бажане тут і зараз. Мерчендайзер є службовцем споживчої сфери, займається викладкою товару. Їх спеціально навчають цьому, стаж і досвід роботи дуже важливий. Саме найвище досягнення мерчендайзера по кар'єрних сходах - це супервайзер. Супервайзер, як правило, займається цілу мережу магазинів.

Метою даного дослідження є узагальнення поняття мерчендайзинга, та його основних складових.

Поняття мерчендайзинг походить з англ. «merchandising» - мистецтво торгувати. Історія мерчендайзинга почалася в часи Великої депресії в кінці двадцятих років двадцятого століття. Саме в той час, час виживання компанії намагалися придумати різні методи впливу на покупців, щоб стимулювати продажі і хоч якимось забезпечити конкурентоспроможність. Головна думка, яка була пізніше поставлена в центр всієї науки мерчендайзинга, це те, що кожна одиниця торгової площі магазину повинна приносити максимальний прибуток.

Спочатку розвиток йшло не так швидко. Продавці спостерігали за поведінкою покупців, робили висновки, і народжувалися окремі прийоми та навички мерчендайзингу. Становлення ринку покупця сприяло об'єднанню і виділенню мерчендайзинга в цілу науку. На початку сімдесятих років почалося активне вивчення і впровадження мерчендайзинга в продажі.

Саме у 1972 р. Французький інститут мерчендайзингу запропонував визначення: «мерчендайзинг – це сукупність методів та технік, об'єднаних з метою активізувати роль товару в процесі продажу за допомогою

оптимізації його представлення та оточення й тим самим підвищити його рентабельність»[1].

Цьому здебільшого сприяли перші великі роздрібні точки продажів, мережі супермаркетів. Поступово розуміючи ефективність прийомів мерчендайзингу, продавці стали застосовувати його ще більш активно. Мерчендайзинг почав поширюватися по світу, практичний досвід збільшувався, і поступово сформувалися основи, базисні установки і поняття даної науки.

У вітчизняній торгівлі, в даний час, мерчендайзинг розглядається як один з маркетингових інструментів, що охоплює комплекс заходів, спрямованих на оптимізацію підготовки товарів до продажу, привернення уваги покупців та спонукання до здійснення імпульсивних покупок.

Основними складовими мерчендайзингу є:

- викладка;
- розміщення рекламно-інформаційних матеріалів;
- перекладні замовлення;
- збір маркетингової інформації для замовника;
- контроль товарних запасів;
- навчання персоналу роздрібних точок.

Розглянемо кожну з цих складових більш детально.

Викладка. Основний закон мерчендайзингу говорить: "Для створення конкурентних переваг товару його необхідно розміщувати в місцях, з яких відбуваються найбільші продажі". Крім того, існує кілька правил мерчендайзингу: товар розташовується по ходу покупця від дорогого до дешевого; великі упаковки розташовуються на нижніх полицях; товар розташовується блоками по товарних марках в кожній товарній групі (якщо одна і та ж торгова марка випускається в різних товарних групах, то вони повинні розташовуватися в різних місцях, поруч з аналогічними товарами інших торгових марок). Є також закони мерчендайзингу магазину: першими розташовуються відділи з швидкокопсувними товарами; відділи з товарами повсякденного попиту розміщуються в кінці магазину. При дотриманні цих правил можна значно збільшити продажі в точці.

Розміщення рекламно-інформаційних матеріалів. Тут іноді стикаються два іноді прямо протилежних бажання: виробника, який вважає, що в магазині повинні бути розміщені рекламні матеріали тільки його продукції, та магазину, який підтримує стиль, повністю виключає будь-які рекламні матеріали. Існує варіант, коли рекламні матеріали, що містять інформацію про товар і виробника, виготовляються самим магазином. Це є частиною програми по просуванню товару. Іншими компонентами можуть бути: проведення в магазині дегустації або іншого варіанта промоушн; розміщення реклами в спеціальному буклеті магазину або на фірмових пакетах; зниження роздрібною ціни за рахунок зменшення відпускнуої ціни виробника, націнок постачальника та магазину;

демонстрація в магазині рекламного відео-або аудіоролика; організація додаткових викладень товару в торговому залі.

Перекладні замовлення. Суть цієї програми полягає в тому, що мерчендайзер отримує в магазині замовлення, але його виконанням займається торговий представник дистриб'юторської компанії. Торговий представник і мерчендайзер відвідують точки в різні дні тижня. Іноді замовлення взагалі здійснюються по телефону, зі слів завідувача секцією, або через інтернет листування.

Збір маркетингової інформації для замовника. Контроль товарних запасів.

Маркетингова інформація для замовника збирається в кожній обслуговується точці і складається з наступних показників: роздрібна ціна асортимент, кількість фейсінгов продукції замовника; роздрібна ціна і асортимент продукції конкурентів, наявність і місце розміщення рекламно-інформаційних матеріалів та спеціального обладнання замовника і конкурентів; товарні залишки продукції замовника.

Навчання персоналу роздрібних точок. Мерчендайзери повинні займатися навчанням персоналу торгових точок: розповідати про продукцію, її якості, про те, як краще продавати даний товар, кому він призначений. Така інформація необхідна для підвищення професіоналізму продавців, від якого, зокрема, залежить ставлення покупців до магазину в цілому[2].

Жоден, навіть самий грамотний фахівець, не в змозі змусити покупця зробити покупку без його волі. Тому завжди в основі мерчендайзингу буде покупець - людина з індивідуальним характером, смаком, бажаннями. Один із дослідників мерчендайзингу пише, що мерчендайзинг покликаний не тільки грамотно продати, як багато хто схильний думати, а більше того - створити купівельну культуру, використовуючи новітні досягнення в галузі соціології, лінгвістики і, в основному, психології. З цієї науки випливає основна що визначає мерчендайзингу - теорія споживчої поведінки. Поведінка споживача важко класифікувати, але є критерії, що допомагають роздрібному продавцю створити єдину концепцію - стратегію роздрібної торгівлі [3].

Отже, можна сказати, що мерчендайзинг - це широке поняття, і існує декілька його визначень. Узагальнивши всі поняття, мерчендайзинг можна представити як діяльність по формуванню та задоволенню імпульсного попиту. До цієї діяльності відносяться уявлення, викладення товарів, управління запасами і стимулювання збуту товарів на рівні роздрібного торгового підприємства. Всі процеси, які супроводжують рух товару в необхідному порядку спираються на правову основу. Навіть маркетингова діяльність закріплюється певними нормативними і законодавчими актами. Мерчендайзинг є новою бистророзвивающою сферою. Мерчендайзинг є складовою маркетингу.

Список використаних джерел:

1. Апопій В.В., Мішук І.П., Ребицький В.М. та ін., Організація торгівлі: Підручник; 2-ге видання., перероб. та доп./ за редакцією В.В. Апопія. - К.: Центр учбової літератури, 2008. – 632 с
2. Дахно І.І., Бабіч Г.В., Барановська В.М., та ін., Зовнішньоекономічний менеджмент. Навч. посіб.– К.: Центр учбової літератури, 2012. – 568 с.
3. Рассказова О. Тривіальний мерчендайзинг (погляд зсередини на роздрібну торгівлю). // Рекламні технології. - 2002. - № 1.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПРАВА ОРЕНДИ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ УГІДДЯХ ТА ПІДПРИЄМСТВАХ

Зінченко Аліна Юріївна

Науковий керівник: д.е.н., с.н.с., зав. каф. Заяць В.М.

*Національний університет біоресурсів і природокористування
Україна*

Вступ. Оренда землі є невід’ємним фактором сталого розвитку сільського господарства, дієвим інструментом залучення інвестицій в аграрний сектор. Зокрема, його потенційні можливості можуть бути реалізовані у разі, коли воно широко використовуватиметься як об’єкт застави і нематеріальний актив, який формує вартість аграрних компаній на фондових ринках. Хоч це право належить орендареві згідно з договором оренди земельної ділянки, проте його ліквідність безпосередньо залежить від ліквідності права самого власника [6, 7, 8].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Формування методологічних і практичних засад орендного землекористування здійснювали ряд учених, серед яких Данкевич А.Є., Добряк Д.С., Жук В.М., Заяць В.М., Кірейцев Г.Г., Лузан Ю.А., Назаренко О.В., Новаковський Л.Я., Саблук П.Т., Федоров М.М., Ярмоленко В.П. та інші.

У сучасних умовах оренда земель сільськогосподарського призначення є найпоширенішою формою землекористування. У зв’язку з цим наявні перспективи зростання кількості угод щодо застави права оренди земель с.-г. призначення [3]. При цьому заставодавцем виступає юридична особа, якій на підставі договору оренди належить право володіння і користування земельною ділянкою, а заставаотримувачами – кредитні установи, юридичні або фізичні особи, які можуть бути орендарями земельних ділянок. Основними документами при заставі права оренди є договори: оренди, кредитний, застави права оренди землі, страхування. Щоб мати можливість заставити право оренди його потрібно оцінити. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про експертну грошову оцінку земельних

ділянок» № 1531 [1] визначено методичні засади та практичні механізми оцінки права оренди земель сільськогосподарського призначення. Слід зауважити, що важливість цієї проблеми та необхідність удосконалення методики експертної грошової оцінки права оренди земельної ділянки призвели до того, що 16.11.2011 р. до зазначеної постанови були внесені зміни. Так, розділ VIII «Оцінка права оренди земельної ділянки та права користування чужою земельною ділянкою» викладено у новій редакції.

Зокрема, методика експертної грошової оцінки земельних ділянок передбачає визначення оцінки прав орендодавця (власника) земельної ділянки та оцінки права оренди земельної ділянки для орендаря [2].

Оцінка права оренди земельної ділянки для орендаря визначається як поточна вартість додаткового доходу, розмір якого визначається як різниця між ринковим рівнем чистого операційного або рентного доходу та чистим операційним доходом від надходження плати, визначеної договором оренди земельної ділянки. Згідно з чинним законодавством України [2] сільськогосподарські товаровиробники не можуть набувати право власності на землі с.-г. призначення, а обіг права оренди здійснюється зазвичай через його переуступку, або купівлі-продажу корпоративних прав на підприємство, що є орендарем. Тому принципово можливим є застосування в його оцінці методичних підходів зіставлення цін продажів та капіталізації додаткового доходу орендаря землі.

За відсутності продажів права оренди визначення його вартості доцільно здійснювати методичним підходом капіталізації додаткового доходу орендаря земельної ділянки. Додатковий дохід обчислюється як різниця між чистим операційним або рентним доходом та передбаченою у договорі оренди землі орендною платою. Період прогнозування додаткового доходу встановлюється від дати оцінки до дати закінчення строку дії укладеного договору оренди. За цим методичним підходом вартість права оренди визначається як поточна вартість майбутніх додаткових зисків користувача (орендаря) землі.

Слід зауважити, що оскільки чистий операційний або рентний дохід є джерелами додаткового доходу орендаря і формують вартість земельної ділянки, то оцінка права оренди може здійснюватися після визначення експертної грошової оцінки земельної ділянки на базі методичного підходу, що базується на капіталізації чистого операційного або рентного доходу (фактичного чи очікуваного) [9]. Отже, оцінці права оренди земельної ділянки передуватиме проведення експертної грошової оцінки земельної ділянки. Це підтверджується й п. 42 постанови Кабінету Міністрів України № 1531, який визначає, що оцінка права оренди земельної ділянки ґрунтується на попередньому визначенні ринкової вартості земельної ділянки.

Висновки. Необхідною складовою права оренди земель сільськогосподарського призначення є його оцінка. Для цілей застави права оренди землі в умовах, коли законодавство обмежує ліквідність власності на

неї, прийнятним є використання встановлених нормативно-правовими актами України методичних інструментів оцінки, що ґрунтуються на методичному підході капіталізації очікуваних доходів власника та користувача землі.

Список використаних джерел:

1. Про експертну грошову оцінку земельних ділянок: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.10.2002 р. №т1531. – Офіц. вісн. України. – 2002. – № 42. – С. 144.
2. Про оренду землі: Закон України// – ВВР України. – 1998. – № 46. – С.280.
3. Назаренко О. В. Орендні земельні відносини та механізм їх удосконалення в ринкових умовах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.07.02 / Назаренко О. В.; Харків. нац. аграр. ун-т ім. В.В.Докучаєва. – Х., 2006. – С.15.
4. Данкевич А. Є. Розвиток орендних земельних відносин у сільському господарстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.07.02 / Данкевич А. Є. Нац. наук. центр "Ін-т аграр. екон." УААН. – К., 2005. – С. 9-11.
5. Земельний кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
6. Заяць В. М. Економічні аспекти ринкового обороту прав власності на землю / В. М. Заяць // Трансформація земельних відносин до ринкових умов: Збірник матеріалів Одинадцятих річних зборів Всеукраїнського конгр. вчен. Економістів-аграрників, (Київ, 26-27 лют. 2009 р.) / Редкол. : П. Т.Саблук та ін. – К. : ННЦ ІАЕ, 2009. – С. 391–396.
7. Заяць В. М. Економіко-інституційний аналіз ринку оренди сільськогосподарських земель в Україні / В. М. Заяць // Інституціональні засади трансформації в аграрній сфері: Збірник матеріалів Тринадцятих річних зборах Всеукраїнського конгр. вчен. економістів-аграрників, (Київ, 20-21 черв. 2011 р.) / Редкол. : П. Т. Саблук та ін. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2011. – С. 495–500.
8. Заяць В. М. Правове підґрунтя ринкової привабливості часткових прав на землю / В. М. Заяць // Наукове та професійне забезпечення розвитку обліку та фінансів аграрного сектору економіки в умовах глобалізації: IV Міжнар. наук.-практ. конф.: зб. тез та виступів: 18-19 верес. 2008 р. / відп. за вип. В. М. Жук. – К. : Юр-Агро-Веста, 2008. – С. 121–124.
9. Заяць В.М. Розвиток ринку сільськогосподарських земель / В.М. Заяць. – К. : ННЦ «ІАЕ» НААН, 2011. – 390 с.

МІСЦЕ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ У ЇЇ ФІНАНСОВІЙ ЕКОСИСТЕМІ

Маркович Ірина Богданівна

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,
Україна*

Слід чітко усвідомити, що державне управління та регулювання в Україні не завжди відповідає критеріям максимізації ефективності в довгостроковій перспективі. З огляду на це, застосування науково обґрунтованих та адекватних зовнішнім та внутрішнім умовам функціонування держави принципів та інструментів управління є надзвичайно важливим. Особливо активно в цьому напрямку розвивається фінансова сфера в особі Національного банку України, який орієнтує свою роботу відкритті даних, внутрішній трансформації апарату управління, запровадження процесів переходу до міжнародних стандартів звітності, консолідації банківського сектору та застосуванні новітніх методик розрахунку як ризикованості певних операцій, так і фінансової сфери загалом.

Слід розуміти, що Центральний банк є елементом так званої «фінансової екосистеми», яку формують усі учасники фінансового ринку та інших сторін, зокрема експерти, суб'єкти економічної й фінансової державної політики, суб'єкти фінансової діяльності, суб'єкти економічної діяльності, держава як постачальник послуг та громадяни України. Кожна компонента цієї системи знаходиться під впливом усіх інших і тому недоліки, наприклад, в роботі Національного банку, будуть прямо або опосередковано впливати на усіх інших. Серед основних стратегічних цілей НБУ, досягнення яких дозволить перейти на новий рівень розвитку, є наступні: низька та стабільна інфляція; стабільна, прозора та ефективна банківська система; ефективне регулювання фінансового сектору; вільний рух капіталу; фінансова інклюзія [2].

Список використаних джерел:

1. Національний банк України [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://bank.gov.ua/control/uk/index>
2. Стратегія Національного банку [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://beta.bank.gov.ua/about/strategy>

МОДЕЛЮВАННЯ ЗНИЖЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ПОСЛУГ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ПП «ІНТЕРБУД-СЕРВІС»)

Сльота Марія Ігорівна

Науковий керівник: доц. Добровольська Н.В.
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Україна

У сучасних умовах розвитку ринкових відносин в Україні особливої актуальності набувають питання конкурентоспроможності продукції, тому всі зусилля підприємств спрямовані на зниження власних витрат, тобто собівартості продукції, зокрема в будівельній галузі.

Проблему зниження витрат підприємств, що надають будівельні послуги розглядали такі вчені: А. Акеєнко, І. Білоусова, Н. Бондар, А. Волков, О. Волкова, В. Ковалев, Б. Литвин, Т. Макаровська, В. Міхельс, О. Орлов, А. Саранчин, С. Скочиляс, С. Чечиков, М. Чумаченко, А. Шеремет, З. Штефан та ін.

За типовим положенням з плану, обліку і калькулювання собівартості будівельно-монтажних робіт затвердженим постановою Кабінету Міністрів України [1], собівартість будівельно-монтажних робіт - це витрати будівельної організації, пов'язані з виконанням будівельно-монтажних робіт із використанням у процесі будівельного виробництва машин, механізмів, устаткування, матеріальних, трудових та інших виробничих ресурсів.

Обов'язковими для виробничих підприємств є складання фактичної (звітної) калькуляції та розрахунок фактичної (звітної) собівартості. Планова й нормативна калькуляція складаються на розсуд підприємства та використовуються в основному для цілей управлінського обліку.

Водночас складання нормативної калькуляції обов'язково необхідне при використанні нормативного методу затрат. Оцінка за нормативними затратами полягає в застосуванні норм витрат на одиницю продукції (робіт, послуг), які встановлені підприємством з урахуванням нормальних рівнів використання запасів, праці, виробничих потужностей і діючих цін. Оцінка продукції за нормативними затратами коригується до фактичної виробничої собівартості (п. 21 П(С)БО 9).

Розрахуємо собівартість реалізованих послуг ПП «Інтербуд-Сервіс», що дасть більш узагальнене поняття про стан витрат підприємства. Визначаємо за формулою

$$CP = CT - 3H + (CP2 - CP1),$$

де CP - собівартість реалізованих послуг; CT - товарна собівартість; 3H - підвищені витрати першого року масового надання нових послуг, повернені за рахунок фонду освоєння нової техніки; CP1, CP2 - виробнича собівартість залишків незавершених замовлень відповідно на початок і

кінець року.

$$CP = 32800 - 10190 + (6450 - 2850) = 26210 \text{ грн.}$$

З отриманих розрахунків можна побачити, що товарна собівартість суттєво переважає собівартість попереднього року, що дуже легко пояснити. За цей період ціни і обсяги виробництва суттєво зросли. Крім цього зросли незавершені замовлення на кінець року. Ми отримали результат 26210 грн. Ця собівартість проекту з погляду підприємства не є високою, але якщо ми порівняємо її з середньою собівартістю проектів аналогічних підприємств по Вінницькій області

у такій же діяльності, яка становить 23200 грн., то помітимо, що собівартість ПП «Інтербуд_сервіс» перевищує дану позначку. Хочарізнця не катастрофічна, але це суттєво позначається на діяльності підприємства.

Розрахуємо плановий розмір зниження собівартості, тому що потрібно побачити на скільки підприємство може зменшити свої витрати. Для цього ми застосуємо показник зниження собівартості порівнюваної продукції, який потрібен для аналізу зміни собівартості у часі.

Спочатку визначаємо абсолютний розмір економії за формулою

$$E_{\text{абс.ср.н.п.}} = N_{\text{ни}}C_{\text{би}} - N_{\text{ни}}C_{\text{ни}},$$

де $E_{\text{абс.ср.н.п.}}$ - абсолютна економія від зниження собівартості наданих послуг, тис.грн.; $N_{\text{ни}}C_{\text{би}}$ - плановий рівень наданих послуг по собівартості звітного періоду; $N_{\text{ни}}C_{\text{ни}}$ - плановий рівень наданих послуг по собівартості планового періоду;

$$E_{\text{абс.ср.н.п.}} = 24295 - 22120 = 2175 \text{ грн.}$$

Отже, порівнюючи звітну і планову собівартість наданих послуг, встановлено, що економія становить 2175 грн. Порівняння фактичної і планової собівартості дозволить побачити перевитрати по окремих статтях на отриману нами суму.

Визначивши розмір абсолютної економії в плановому періоді, розрахуємо відсоток зниження собівартості в плановому періоді

$$S_{\text{ср.н.п.}} = \frac{E_{\text{абс.ср.н.п.}}}{N_{\text{ни}}C_{\text{би}}} \\ S_{\text{ср.н.п.}} = \frac{2175}{24295} * 100 = 8,95\%$$

Після цього визначаємо витрати на одну гривню реалізованих послуг, що дозволить побачити собівартість одиниці наданих послуг у вартісному вираженні. Це дозволить охарактеризувати рівень і динаміку витрат на виробництво будівельних послуг.

Розраховуємо показник витрат на 1 грн. наданих послуг. Спочатку визначаємо абсолютну економію від зниження собівартості наданих послуг в плановому періоді. Визначивши витрати на 1грн. наданих послуг на основі даних підприємства, ми отримали відповідно в звітному періоді - 89 коп., а в базовому - 85 коп. Розраховуємо економію за формулою

$$E_{\text{абс.ср.н.п.}} = \frac{((Z_{\text{пнз}} - Z_{\text{ппп}}) * \text{НП})}{100}$$

де $Z_{\text{пнз}}$ - витрати на 1 грн. наданих послуг в звітному періоді, коп.; $Z_{\text{ппп}}$

те

саме, в плановому періоді; НП - вартість наданих послуг в плановому періоді, тис.грн.

$$E_{\text{абс.ср.н.п.}} = \frac{100 * (3_{\text{нп}} - 3_{\text{пп}})}{3_{\text{пп}}} \\ E_{\text{абс.ср.н.п.}} = \frac{100 * (89 - 85)}{89} = 4,5$$

Ми отримали економію у 1204,8 грн. або 4,5 у відсотковому вираженні. Це свідчить про те, що завдяки економії, отриманій при порівнянні звітного і базового періоду підприємство може виявити зайві витрати і скоротити їх. Також варто зазначити, що витрати на 1 гривню наданих послуг досить прибутків.

Напрямами наших подальших досліджень є аналіз інших моделей зниження собівартості підприємства для формування рекомендацій ПП «Інтербуд-Сервіс» щодо зниження собівартості та підвищення таким чином прибутковості чи конкурентозданості на будівельно-монтажному ринку.

Список використаних джерел:

1. Постанова Кабінету міністрів України Про затвердження Типового положення з планування, обліку і калькулювання собівартості будівельно - монтажних послуг від 09.02.1996 р. №186 [Електронний ресурс]. - Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/186-96-%D0%BF>.
2. М. М. Ільчук Основи підприємницької діяльності та агробізнесу/ М.М. Ільчук. — К.: Вища освіта, 2002. — 398 с.

МОЖЛИВОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ У РИНОК ВІДНОВЛЮВАНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ В УКРАЇНІ

Абдал-Бакі Нур Мутхуфарівна

Науковий керівник: д.т.н., проф. Бідюк П.І.

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Україна

На сьогодні в найрозвинутіших країнах світу процес формування нової енергетичної цивілізації продовжується і має такі основні особливості: енергоефективність, інтелектуальні енергетичні системи, побудовані у відповідності до концепції Smart Grid, децентралізація енергії, нові джерела енергії [1]. Стан енергетики в кожній країні визначається рівнем розвитку її економіки. Рівень економічного розвитку світової економіки визначається на основі системи технологічної класифікації. Досвід таких країн як США, Німеччина, Японія та Китай доводить, що значне підвищення

Контент розповсюджується відповідно до ліцензії Creative Commons «Attribution»

Копіювання та розповсюдження матеріалів випуску без зазначення авторства та первинної публікації в даному збірнику заборонено!

енергоефективності можливе тільки при реалізації національної політики в галузі енергоефективності, що охоплює всі галузі національної економіки – від регіональної економіки до загальнонаціональної, та єдиному підході до адміністративних, м'єр, уставних та фінансових, направлених на стимулювання її розвитку. Світовий досвід доводить, що динамічний ріст конкурентоспроможності держави на міжнародному ринку можливий лише за умови, що енергоефективність являється пріоритетом держави. Розмір потенціалу економії енергії в Західній Європі досягає 10-20% від об'єму споживання енергії, тоді як в Україні цей показник перевищує 45%. Підвищення енергоефективності в нашій країні можливе за рахунок впровадження науково обумовленої, системно та юридично підкріпленої політики в галузі енергетики.

Проведений аналіз енергетичних балансів чотирьох країн: Сполучених Штатів, Росії, Китаю та Індії, який показав, що корисні копалини залишаються основним джерелом електроенергії для проаналізованих країн, а також усього світу. Серед розглянутих країн, окрім Росії, найбільшою часткою енергетичного балансу станом на 2014 рік є вугілля - з 40% у Сполучених Штатах [2], до 75% в Індії[3]. Це призводить до того, що в Китаї та Індії є величезна проблема, пов'язана із забрудненням навколишнього середовища. Ця ситуація обумовлена швидким розвитком промисловості цих країн. Росія виробляє більшу частину електроенергії, використовуючи природний газ (50,1%)[4]. Росія та США мають найбільш збалансований енергетичний баланс, оскільки споживання вугілля тримається на помірному рівні - до 40%. Також ці країни відрізняються розвиненою гідроенергетикою та великою кількістю електростанцій, що працюють на природному газі.

Загалом частка традиційних джерел енергії в енергетичному балансі зазначених країн становить більше 90%. Проте за останні 10 років швидкий розвиток відновлюваних джерел енергії є очевидним. Аналізуючи 2014 рік, Сполучені Штати мають найбільшу частку електроенергії, виробленої з відновлюваних джерел - 7,12%, з яких 4,23% вироблено з використанням енергії вітру[2]. Основним джерелом електричної енергії серед ВДЕ у цих країнах є вітрова енергія. З 2004 по 2014 рік у Сполучених Штатах виробництво електроенергії з вітрової енергії зросло в 12 разів, у свою чергу в Індії в 8 разів, у Китаї - в 117 разів.[2]

З 2012 року спостерігається постійна динаміка зросту частки електроенергії, виробленої від сонячної енергії. Сполучені Штати збільшили виробництво електроенергії від сонячної енергії в 11 разів[2], Індія в 79 разів[3], Китай - в 48 разів[5]. Це стало можливим завдяки зниженню цін на фотоелектричні панелі та підвищенню їхньої надійності. Крім того, сонячна енергія має ряд переваг по відношенню до вітру, вона характеризується низькими витратами, відсутністю шуму, вимагає менше місця і менше залежить від погоди.[2]

Біомаса та енергія відходів, також мають велику частку ВДЕ. У США 26% від альтернативних джерел енергії є енергія, що отримується з біомаси та відходів.[2] Китай, використовуючи біомасу разом із відходами, виробляє 23% відновлюваної енергії [5], Індія - 37%[3]. У випадку Росії частка ВДЕ в енергетичному балансі не є суттєвою, оскільки вона становить лише 0,36%. Росія виробляє найбільш частку «чистої» енергії від енергії відходів та геотермальної енергії.[4]

З точки зору енергоспоживання, лідером є Китай - держава на 2014 рік споживає 4 715 698 ГВт/год. Промисловість скаладає найбільшу частку - 67% загального споживання електроенергії в Китаї. Тоді як резиденти споживають 15,22%. Аналізуючи споживання електроенергії резидентами з 1999 року, можна зробити висновок, що їх частка у загальному споживанні енергії залишається на тому ж рівні, що пов'язано з відносним збільшенням споживання енергії на промисловість.[5]

На другому місці, по споживанню електроенергії, є Сполучені Штати - 3 787 793 ГВт/год. Частка промисловості в споживанні електроенергії щорічно зменшується - станом на 2014 рік вона становила 21%, а частка споживання енергії резидентами постійно зростає, в 2014 році - 37%.[2]

Споживання електроенергії в Індії в 2014 році склало 947126 ГВт/год, з яких 41% - промисловість. Резиденти споживають 23,84% електроенергії. В Індії також досить високою є частка споживання сільським та лісовим господарством - 18,29%. Найбільший зріст споживання спостерігається у резидентів, що пов'язано зі збільшенням рівня життя, що спостерігається в Індії, і це, зокрема, спостерігається завдяки збільшенню кількості доступних електронних пристроїв для громадян.[3]

Проаналізувавши різні типи відновлюваних джерел енергії (таких як сонячна, вітрова, біомаса, геотермальна енергія), можна зробити висновок, що на сучасному етапі розвитку ВДЕ найбільш універсальним та вигідним є використання сонячних фотоелектричних елементів. Це зумовлене, перш за все, доступністю цих технологій, легкістю установки системи на будь-яких дахах будівлі в місті або за межами міста. Також було проаналізовано можливості використання відновлюваних джерел енергії та їх розвитку в Україні, проаналізовано енергетичний баланс та правові норми щодо стимулювання розвитку ВДЕ [6]. Україна має великий потенціал у розвитку відновлюваних джерел енергії та, теоретично, вона може задовольнити свій попит на електроенергію використовуючи лише ВДЕ. Теоретично, енергетичний потенціал відновлюваних джерел енергії складається з 402 000 ГВт/год на рік. На 2014 рік попит на електроенергію склав 128 387 ГВт/год. 42% споживання є промисловість, резиденти - 30%. Енергетичний баланс України за рівнем споживання не змінився за останні 15 років.

У 2014 році основним джерелом енергії в Україні була атомна енергетика, що становила 48% від загальної частки енергії Наступним є вугілля з часткою 38,56%. Динаміка споживання стандартних джерел енергії свідчить про зменшення частки вугілля в енергетичному балансі за

останні кілька років. Це пов'язано головним чином з війною в Україні. Більшість вугільних запасів знаходяться в зоні антитерористичних операцій.

У 2014 році Україна здобула 1689 ГВт/год від відновлюваних джерел енергії, що становило 0,92% у загальному балансі. Починаючи з 2011 року, динаміка розвитку відновлюваних джерел енергії є високою для України. З 2011 року виробництво електроенергії з вітроенергетики зросло в 12 разів. З 2012 року - кількість електроенергії, виробленої від сонячної енергії, зростає майже в 43 рази. Така позитивна динаміка є наслідком правових норм, що застосовуються державою для стимулювання розвитку відновлювальних джерел енергії в Україні [7]. У 2014 році в Україні запроваджено "зелений тариф", який зобов'язує державу купувати всю енергію, вироблену від ВДЕ. Тариф буде працювати до 2030 року включно. Держава також запроваджує спеціальні тарифи на таку енергію, наприклад, сонячна установка, яка розпочала свою діяльність в 2017 або 2018 рр., зможе продавати 1 кВт/год електроенергії за 0,15 євро. Електростанції, що виробляють електроенергію за допомогою вітрової енергії, які почнуть свою діяльність у період 2017-2019 років, матимуть можливість продавати електроенергію за ціною 10 євроцентів за 1 кВт/год.[8]

Формула розрахунку «зеленого тарифу» враховує фінансовий ризик девальвації гривні. "Зелений тариф" стимулює громадян до використання відновлюваних джерел енергії. Варто зазначити, що лише для юридичних осіб держава зобов'язана купувати всю енергію, вироблену від ВДЕ, тоді як у випадку домашнього господарств це стосується лише надлишку, після виходу власного споживання.

Розглянувши діяльність комунального підприємства "Київ Метрополітен", муніципальної компанії, яка займається наданням транспортних послуг в Києві. Київський метрополітен являється чи не найважливішим перевізником міста, тому важко недооцінювати суть цього виду транспорту для міста. Діяльність метро завжди пов'язана з вартістю електроенергії. У 2016 році КП "Київський метрополітен" за електроенергію сплатив 204 491 920 грн. або 6 628 587,36 євро. [9]

Звичайно, що постійні збільшення тарифів на електроенергію негативно впливають на розвиток підприємства, ведуть до підвищення цін на проїзд та перешкоджають розширенню ліній метро. З метою зменшення витрат на електроенергію був запропонований інвестиційний проект, пов'язаний з встановленням сонячних агрегатів у вільних зонах компанії. Оскільки законодавство надає можливість продавати електроенергію, вироблену як «чисту» за досить високою ціною та гарантує на найближчі 12 років наявність покупця, такий проект стає досить привабливим для інвесторів. Також в даному випадку при підтримці з боку держави, можна пропагандувати «зелену» енергію як новий спосіб видобутку електроенергії великих масштабів для забезпечення інших державних та комерційних підприємств. Таким чином майбутня енергонезалежність країни стає можливою уже в осяжний період часу.

Відповідно до інформації, наданої КП "Київський метрополітен", компанія має 57 722 кв. м невикористовуваної площі. На даній площі можна встановити 35 300 панельних елементів загальною потужністю 9178 МВт, які зможуть виробляти 12 799 005 кВт/год на рік. Це дозволить отримувати дохід в розмірі 60 млн. грн., або 1 944 895 євро на рік. А загальна вартість інвестицій на покупку та установку фотоелектричних панелей складатиме 262 937 635 грн., або 8 764 587,83 євро.

Передбачається, що встановлена сонячна установка буде продавати електроенергію за цінами "Зеленого тарифу", і КП "Київський метрополітен" буде купувати електроенергію з мережі, але за своєю стандартною ціною.

Чиста поточна вартість (NPV) для інвестора становитиме 47 061 434 грн., або 1 525 492 євро. Слід зазначити, що інвестиційний проект розрахований на період дії "Зеленого тарифу", тобто до 2030 року. Однак сонячна установка може працювати до 2048 року без значних втрат своєї потужності.

Список використаних джерел:

1. REN21 (2014) Renewables 2014 Global Status Report, Paris.
2. International Energy Agency [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iea.org/countries/membercountries/unitedstates/>
3. International Energy Agency [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iea.org/countries/non-membercountries/india/>
4. International Energy Agency [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iea.org/countries/non-membercountries/russianfederation/>
5. International Energy Agency [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.iea.org/countries/non-membercountries/chinapeoplesrepublicof/>
6. International Energy Agency [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/791-2014-%D1%80>
7. Верховна Рада України (офіційний веб-портал) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5485-17>
8. Верховна Рада України (офіційний веб-портал) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1220-17>
9. Київський метрополітен Офіційний сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.metro.kiev.ua/>

МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Басамигін Дмитро Олександрович

Науковий керівник: к.е.н., доц., Білявський В.М.

Національний авіаційний університет

Україна

На сьогоднішній день питання мотивації персоналу розглядаються в рамках теоретичних і практичних напрямків в галузі управління персоналом. Велика кількість наукових робіт присвячено розробці фундаментальних положень в області мотивації персоналу. Даними дослідженнями займалися такі відомі зарубіжні дослідники, як Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль, Е. Мейо, А. Маслоу, Ф. Герцберг, У. Оучи і інші. Серед російських вчених слід виділити таких авторів, як П.М. Керженцев, Н.А. Витку, А.К. Гаст, Е.Ф. Розмирович, які досліджували проблеми наукової організації праці і взаємовідносин людей в процесі діяльності. Нами були проаналізовані, узагальнені деякі теоретичні і практичні питання мотивації персоналу як інструменту стратегічного управління і конкурентоспроможності, які розглядаються в роботах О.С. Віханського, А.Я. Кибанова, Д.А. Аширова, А.В. Філіпшова та інших. У дослідженні основною метою було визначення мотивації колективу на підставі складання індивідуального мотиваційно-особистісного профілю кожного співробітника, виявлення переважаючих мотивів і особливостей особистості, зон найближчого розвитку персоналу, вироблення рекомендацій щодо ефективної розстановки кадрів з урахуванням психологічних особливостей та мотивації кожного співробітника для збільшення продажів.

Однак, мотивація професійної діяльності персоналу, перш за все, характеризується міцністю і стійкістю особистісних мотивів. При цьому сила мотиву виступає показником непереборного прагнення суб'єкту професійної діяльності і оцінюється мірою та глибиною усвідомлення потреби і самого мотиву, а також його інтенсивності. В свою чергу, сила мотиву обумовлена як фізіологічними, так і психологічними факторами. До перших слід віднести силу мотиваційного збудження, а до других – цілеспрямованість та прогнозування результатів професійної діяльності, розуміння її сенсу, певна свобода творчості. Крім того, сила мотиву визначається і емоційною сферою персоналу [3]. Система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам:

- гнучкості – здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;

- системності – повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;

- відкритості системи мотивації персоналу – прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника [2].

Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною. З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний.

Основними методами мотивування персоналу в сучасних умовах є:

- грошові виплати за виконання поставлених цілей, покарання – це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду фірмі.

- соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.

- нематеріальні стимули (винагороди-вдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти).

- «побудова» (підсвідомий вплив на людину) – дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця.

- професійне навчання – можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи.

- кар'єрне зростання – стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та оперативно.

- зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою внутрішньої пошти або внутрішнього сайту компанії, організувавши для цього спеціальну рубрику [2].

Отже, які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати менталітет працівників, вивчати потреби та інтереси членів трудового колективу, використовувати індивідуальний підхід при визначенні стимулів до ефективної праці кожного працівника.

Список використаних джерел:

1. Петруня Ю. Є. Прийняття управлінських рішень: навч. посіб./ Ю.Є. Петруня, В.Б. Говоруха, Б.В. Літовченко – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 216 с.

2. Аверченко Л.К. Психологія управління: Курс лекцій./ Л.К.Аверченко, Г.М.Залесов, Р.І.Мокшанцев,В.М.Ніколаєнко - М.: ИНФРА-М, 2009. – 398 с.
3. Managing your export risk [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.exporthelp.co.za/modules/10_risk/intro.html

НАСЛІДКИ ВТРАТ ПРОДОВОЛЬСТВА ТА ХАРЧОВИХ ВІДХОДІВ

Бабич Микола Миколайович

Науковий керівник: д.е.н., проф. Єрмаков О.Ю.

Миколаївський національний аграрний університет

Україна

Розрахунок масштабів втрат продовольства та харчових відходів в Україні показав, що приблизно одна з кожних десяти калорій, що виробляється для споживання людьми, в кінцевому підсумку ними не споживається. Продовольство в різній мірі втрачається в усіх регіонах України, на всіх етапах ланцюга створення харчової цінності та по всіх видах продукції. У результаті зменшується фізична та економічна доступність продовольства і збільшується навантаження на аграрний сектор, від якого вимагають виробляти все більше продуктів харчування, щоб компенсувати втрати їжі, яка в кінцевому результаті не споживається людьми.

Втрата продовольства та харчові відходи здійснюють негативний вплив на довкілля через воду, землю, енергію та інші природні ресурси, які використовуються для виробництва продуктів, які не споживаються людьми. Рівень впливу зростає пропорційно рівню обробки та переробки харчових продуктів, а також у відповідності до стадій в ланцюгу створення вартості продукції. В цілому зменшення втрат продовольства та харчових відходів пов'язане з підвищенням ефективності постачання продовольства, а з часом – з більш ефективною переробкою ресурсів, зменшенні обсягів продукції на зберіганні, покращенням логістики транспортування продукції та меншим використанням енергії. Проте, на практиці рішення щодо зменшення втрат продовольства часто призводять до збільшення використання енергії, особливо на етапі збереження харчових продуктів. Очевидно, що з екологічної точки зору негативні наслідки заходів щодо зменшення втрат продовольства та харчових відходів повинні бути меншими, ніж переваги.

Непродуктивне використання природних ресурсів, таких як земля та вода, що є результатом втрат продовольства і харчових відходів, стримує вирішення таких завдань, як подолання голоду та бідності, забезпечення достатнього рівня харчування, збільшення доходів та економічного

зростання. У системах натурального господарства дрібних виробників, кількісні втрати продовольства призводять до зменшення фізичної доступності їжі і підвищують, тим самим, рівень продовольчої небезпеки. Сільське населення похилого віку особливо страждають від такого впливу, оскільки вони часто мають менше доступу до відповідних технологій, інфраструктури, сховищ та ринків, ніж інші групи. Зниження якості продовольчих продуктів також призводить до погіршення харчування – низькоякісні продукти можуть бути небезпечними через їх несприятливий вплив на здоров'я, добробут та продуктивність споживачів.

Втрата продовольства по суті є втратою економічної цінності для суб'єктів продовольчої системи. Величина втрат продовольства та харчових відходів на глобальному рівні оцінюється в 1 трлн. доларів США [1]. Сьогодні ланцюги харчової промисловості дедалі глобалізуються – певні продукти харчування виробляються, переробляються та споживаються в абсолютно різних частинах світу. Продовольчі товари, що реалізуються на міжнародних ринках і втрачаються в одній частині світу, можуть вплинути на доступність продуктів харчування та ціни у іншій частині.

Таким чином, потенційні переваги скорочення втрат продовольства та харчових відходів зосереджені у двох площинках: екологічній (раціональне використання ресурсів з метою зменшення антропогенного навантаження на довкілля) та економічній (запобігання економічним втратам, економії коштів і ресурсів) за умови збереження достатнього рівня продовольчого забезпечення.

Зважаючи на вищезазначене, наші дослідження зосереджено на п'яти аспектах (рис. 1): викиди парникових газів, використання води, використання земельних ресурсів, забезпечення біорізноманіття та економічні наслідки їх «многого» використання.



Рис. 1. Економічні наслідки втрат продовольства та харчових відходів

Джерело: складено автором за даними [1-2]

Список використаних джерел:

1. FAO. 2013. Food Wastage Footprint: Impacts on Natural Resources. Available online at <http://www.fao.org/docrep/018/i3347e/i3347e.pdf>
2. Suggested Citation: Lipinski, B. et al. 2013. "Reducing Food Loss and Waste." Working Paper, Installment 2 of Creating a Sustainable Food Future. Washington, DC: World Resources Institute. Available online at <http://www.worldresourcesreport.org>
3. FAO. 2011. Global food losses and food waste – Extent, causes and prevention. Rome. Available online at <http://www.fao.org/docrep/014/mb060e/mb060e00.pdf>

НЕОБХІДНІСТЬ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ «АРХІТЕКТУРИ» СВІТУ

Денькович Людмила Любомирівна

Полагнин Дмитро Дмитрович

*Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича
Україна*

Фінансова архітектура - це сукупність окремих найбільш інтегрованих сфер і ланок національних фінансових систем, функціональних форм організації валютних відносин та світових фінансових організацій, що забезпечує наднаціональне регулювання з метою підвищення стійкості світових фінансових ринків, ринків національних валют на основі принципів і механізмів ринкового і позаринкового розподілу і перерозподілу світових фінансових ресурсів і капіталу. Дослідження проблеми формування глобальної фінансової архітектури обумовлено новітніми процесами як у світовому господарстві в цілому, так і у його фінансовому секторі, зокрема.

Дослідженню проблем глобальної трансформації світового фінансового ринку присвячено роботи вітчизняних вчених: С. Боринця, Л. Руденко-Сударевої, Л. Красавіної, З. Луцишин, Ю. Макогона, О. Мозгового, О. Рогача, А. Поручника, В. Сіденка, А. Філіпенка, а також західних вчених П. Аллена, Е. Долана, Т. Коха, М. Портера, Дж. Тобіна, І. Фішера та інших. Дж. Сорос в своїх роботах приділяє увагу діяльності міжнародних фінансових інститутів у складі світової фінансової архітектури.

Під світовою фінансовою архітектурою, як правило, розуміють самі міжнародні фінансові інституції і методи, пов'язані з регулюванням і запобіганням боргових криз. У складі світової фінансової архітектури доцільно виділити три основні компоненти:

- 1) національна: функціонування національної фінансової системи, яка проявляється у зміні механізмів розгортання фінансових криз, активізації використання позикових коштів фінансовими інститутами та прийняття більшого ризику;

- 2) міжнародна: діяльність держави з використанням механізмів валютної політики;
- 3) глобальна (наднаціональна): вироблення нового механізму управління міжнародним співтовариством як єдиним цілим, не обмежуючи суверенітет держав, через систему міжнародних організацій [1, с. 35-37].

Нова модель економіки світу – досить динамічна, але, водночас, достатньо нестійка, потребує постійного вдосконалення і контролю. Реформування глобальної фінансової архітектури повинне спрямовуватися на вирішення першочергової проблеми фінансової нестабільності, зниження зростаючої мінливості ринків та узгодження регулювання економіки, а також відображати взаємозалежність макроекономічних і фінансових аспектів зі структурними, соціальними і гуманітарними проблемами. Дані проблеми в структурі функціонування світової фінансової системи частково можна вирішити за допомогою міжнародних фінансових організацій: Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР) та Європейського банку реконструкції та розвитку (ЄБРР), учасниками яких є більшість країн світу та Європи. Також значний нагляд за діяльністю всіх структурних ланок фінансів здійснює МВФ та Світовий банк. На думку Луцишина З.О., інституційною основою глобальної фінансової архітектури повинен бути Єдиний Всесвітній банк – як основна координуюча установа, кредитор останньої інстанції. Але це не означає ліквідації МВФ чи Групи Світового банку. Ці інституції стануть його складовими із чітко визначеними функціями, а для того щоб виконувати свої функції потрібні певні грошово-ліквідні засоби [1].

На сьогоднішньому етапі економічна глобалізація та її сучасний бурхливий розвиток стали причиною перегляду сутності інтернаціоналізації та стратегії економічної інтеграції. Ключовою тенденцією сучасної інтернаціоналізації є транснаціоналізація, яка кількісно виявляється у зростанні чисельності міжнародних фірм і розширенні масштабів їх діяльності, а якісно – у формуванні внутрішньокорпоративних міжнародних ринків, які охоплюють переважну частину світових потоків товарів, послуг, капіталу і робочої сили. Транснаціоналізація охоплює не лише перетворення промислового капіталу, але й банківського, що веде до утворення потужних транснаціональних банків, що мається на увазі створення таких банків, які б відображали нову схему міжбанківського нагляду, основними факторами успіху яких буде: кредитування на міжнародному ринку, ділова репутація, достатність міжнародного банківського капіталу та широкий профіль надання: об'єднання капіталу, злиття, взаємні придбання активів, створення глобальних конкурентних стратегій і систем глобальних кореспондентських відносин і рахунків [3].

Банківська сфера України, як основна ланка фінансової системи та гарант фінансової безпеки, відіграє провідну роль в економічному розвитку держави. Надходження іноземного капіталу в банківський сектор України є об'єктивним наслідком глобалізації міжнародного господарства та

інтеграції вітчизняної економіки у світовий економічний простір. За даними НБУ, на 01.01.2016 р. частка іноземного капіталу в українській банківській системі становила 42,7% [4].

Ще одним із ключових факторів, які впливають на функціонування фінансової «архітектури» є поширення і використання на світовому ринку таких валют, як долар (USD), євро (EUR), фунт стерлінг (GBP), японська ієна (JPY), швейцарський франк (CHF). Долар США залишається безперечним лідером світових розрахунків - його частка в міжнародних платежах через SWIFT в червні зменшилася до 40,47% з 40,58% місяцем раніше. Євро, міцно утримує друге місце, також дещо знизив частку - з 33,30% до 32,89%. Частка фунта стерлінгів збільшилася з 7,08% до 7,29%, японської ієни - з 3,11% до 3,16% [2].

До складу сучасної фінансової «архітектури» належить віртуальний фінансовий сектор (інтернет-банки, інтернет-магазини, інтернет-валюта, віртуальні офшорні зони). Широко використовується інтернет-трейдинг в фондових і торгових біржах.

Отже, фінансова «архітектура» - це складна система, яка охоплює всі економічні процеси, а також зміни, які відбуваються у фінансовій сфері. На даний час вона є нестабільна і недосконала, яка потребує реформування і формування глобальної фінансової «архітектури». Потрібно зміцнити фінансової інфраструктури через ухвалення більш універсальних стандартів аудиту, бухгалтерського обліку, процедур банкрутства, платіжних систем, створення механізмів ринкового регулювання ринку деривативів і інвестиційної діяльності з активним використанням позикових ресурсів, стимулювання введення міжнародних стандартів діяльності в офшорних фінансових центрах. Для якісного підвищення макроекономічної політики в Україні та використання світових фінансових ресурсів є відкритість фінансової системи для закордонного інвестування. Потрібно посилити адміністративний контроль з боку МВФ і Світового банку за банківською системою, фінансовими інститутами.

Список використаних джерел:

1. Луцишин З.О. Формування новітньої архітектури світопорядку (на прикладі світової валютно-фінансової системи) // Матеріали міжнародної конференції «Університет - міжнародні відносини - ЮНЕСКО», 2002.-с.35-37
2. Офіційний сайт НБУ[Електронний ресурс]. – Режим доступу: bank.gov.ua.
3. Руденко Л.В. Аналіз впливу інвестиційної діяльності ТНК на платіжний баланс приймаючої країни // Економіка: проблеми теорії та практики. - Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2015. - С.72-79.
4. Частка іноземного капіталу в банках України скоротилася у 2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/news/2016/03/3/584099>.

НОВІ ФОРМИ МАРКЕТИНГОВОЇ ЛОГІСТИКИ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ

Данайканич Моріка Олександрівна
Національний технічний університет України
«КПІ імені Ігоря Сікорського»,
Україна

Проблемам виходу підприємств та організацій на зарубіжні ринки, дослідженню теоретичних і практичних підходів до виходу підприємств на зовнішні ринки присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: В. Алексуніна [1], Ф. Котлера [2], Т. Циганкової [3], І. Івашківа [4], Д. Великої, Т. Солодовникової, В. Черепанова [5], С. Васильєвої, І. Кочевих [6], Т. П'ятак, В. Ігумнової [7], О. Огороднішук, С. Солнцева [8], Ю. Приварникова, Г. Грибачової [9] та ін.

У вітчизняній практиці [10, С. 170] виділяють три способи просування товарів на зовнішній ринок: експорт (прямий експорт; непрямий та спільний), спільне підприємство і пряме володіння (рис. 1).

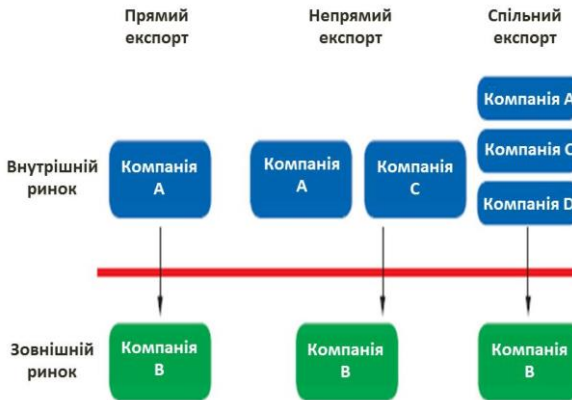


Рис. 1. Види експорту як способу просування товарів на зовнішній ринок.

Як показує економічна наука і практика господарювання, важливе місце серед способів проникнення підприємства на зовнішній ринок займає здійснення ефективних маркетингових програм спільної експортної діяльності. Така діяльність має місце, коли один виробник («носіє») використовує власну систему зарубіжної торгівлі для продажу товарів іншого виробника («наїзника») паралельно зі своїми товарами або з

товарами виробників тієї ж галузі. Подібний метод торгівлі зустрічається в двох варіантах:

- «носії» продає товари «наїзника» на базі комісії, тобто виконує функцію агента;
- «носії» скуповує товари і перепродає їх за ціною, яку зможе виручити, тобто працює як торговець.

У 2005-2017 рр. простежується поява нового виду торгівлі. З'являються асоціації-баєри, що реалізують товар компаній, які входять в дану асоціацію.

Схематичний ланцюжок купівлі-продажу через компанію-байера наведено на рис. 1.



Рис. 2. Спрощений ланцюжок купівлі-продажу товару через компанію-байера

Зазвичай такі компанії ведуть себе як агломерація виробників, в якій стандарти та умови входу дуже високі, проте ринок збуту має охоплення від декількох країн до континенту. Перевагами входу в таку асоціацію є:

- постійний відкритий ринок збуту;
- продаж товару від компанії-баєра, лояльність до бренду на міжнародному рівні;
- можливість пасивної участі у міжнародних державних та наддержавних тендерах;
- спрощення системи відносин купівлі-продажу;
- зменшення відповідальності перед споживачем;

- можливість продавати товар на ринках, що закриті для компанії «наїзника» виходячи, наприклад, з ембарго.

Недоліками входу в таку асоціацію являються:

- низька доцільність продажу товару (через логістичні витрати), крім того, компанія «носії» ставить жорстокі умови, невиконання яких зменшує рейтинг компанії «наїзника»;

- бренд, місія, цілі компанії не ставляться до уваги;
- унеможливлення конкуренції на рівні доданої цінності.

Вітчизняні компанії, що прагнуть працювати на зовнішньому ринку, повинні мати чітку інформацію про стан всіх каналів розподілу товару аж до кінцевого споживача.

Зв'язки між виробником і кінцевим користувачем повинні здійснюватися за допомогою:

- відділу міжнародного маркетингу виробника, що приймає рішення про канали розподілу і інших складових маркетингової стратегії;
- міжнародних каналів розподілу, за якими товар доставляється від кордону до кордону. Рішення, пов'язані з цими каналами, передбачають визначення типів посередників (агентів, торгових компаній, асоціацій-байерів), способів транспортування, фінансування і домовленості про рівні ризику;
- каналів всередині іноземної держави. Національні відмінності в кількості і типах посередників, які обслуговують різні ринки можуть бути дуже різними.

Список використаних джерел:

1. Алексунин В.А. Международный маркетинг/В.А. Алексунин. – 3-е изд. – М.: Дашков и К., 2005. – 716 с.
2. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. /Ф. Котлер. – СПб: Питер, 2001. – 496 с.
3. Циганкова Т.М. Міжнародний маркетинг: Навчальний посібник./ Т.М. Циганкова. – К.: КНЕУ, 1998. – 300 с.
4. Івашків І. Аналіз основних етапів з прийняття рішень по виходу організації на зовнішні ринки /І. Івашків // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 4(43). – С. 222-228.
5. Велика Д.С. Напрями вдосконалення стратегії розвитку торговельного підприємства в умовах функціонування світової організації торгівлі/ Д.С. Велика, Т.В. Солодовникова, В.О. Черепанова// Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. – 2016. – № 28 (1200). – С. 37-40
6. Васильева С.І. Стратегія виходу підприємства на зовнішні ринки/ С.І. Васильева, І.С. Кочевих // Молодий вчений. - 2014. - № 5 (08). – С.73-75.

7. П'ятак Т. В. Проблеми виходу підприємств молочної галузі на зовнішні ринки / Т. В. П'ятак, В. О. Ігумнова // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства – Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 7(981). – С. 99–106.
8. Огороднішук О.Є. Визначення критеріїв при виборі зарубіжних регіональних ринків/ О.Є. Огороднішук, С.О. Солнцев//Актуальні проблеми економіки та управління : зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 5. – Режим доступу http://probl-economy.kpi.ua/pdf/2011_18.pdf
9. Приварникова І.Ю., Грибачова Г.Г. Управління виходом українських підприємств на міжнародні ринки сфери послуг/ І.Ю. Приварникова, Г.Г. Грибачова// Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2016. - Вип. 5(1). - С. 141-144.
10. Дідівський, М. І. Зовнішньоекономічна діяльність підприємства / М. І. Дідівський. – К.: Знання, 2006. - 462 с.

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ ПЕРСПЕКТИВНОГО АНАЛІЗУ В УПРАВЛІННІ

Блідна Анна Вікторівна

Науковий керівник: д.е.н. проф. Ковальчук Т.М.

Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Україна

В умовах ринкової економіки, значну роль відіграють різноманітні диференційовані фактори, які впливають на діяльність підприємства, його стратегію та тактику, у зв'язку з цим постає необхідність у застосуванні функції планування, а при використанні її в діяльності підприємства - перспективного аналізу, який враховує можливі ризики та негативні фактори, науково обґрунтовує перспективні плани, прогнозує довгострокові та середньострокові господарські процеси, які забезпечать найшвидший шлях досягнення мети.

Ефективність застосування перспективного аналізу досліджувала значна кількість вчених Ковальчук Т. М., Купалова Г. І., Мних Є. В., Серединська В. М., Загородна О. М., Попович П. Я., Чумаченко М. Г.

Метою дослідження є дослідження ролі перспективного економічного аналізу як функції управління підприємством в контексті розвитку соціально - економічних відносин.

Ефективність кожного підприємства залежить від обґрунтованості, наукового підтвердження управлінських рішень, які сформовані на основі об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Особливістю перспективного аналізу виступає розгляд явищ і процесів з погляду на перспективу. Але перспективний аналіз використовується не на

всіх підприємствах, тому доцільно виокремити його роль в управлінні підприємством, відобразити можливі шляхи його використання.

Розглянемо, як науковці підходять до трактування поняття «Перспективний аналіз» (табл. 1).

Таблиця 1

Дефініції поняття «Перспективний аналіз»

№	Автор	Поняття
1.	Ковальчук Т.М. [1, с. 82]	Перспективний економічний аналіз – це дослідження господарської діяльності за параметрами, які визначають її майбутній стан з погляду на перспективи.
2.	Мних С.В. [2]	Перспективний економічний аналіз - дослідження економічної системи за параметрами, які визначають її майбутній стан.
3.	Новашина Т.С. [3]	Перспективний аналіз - це аналіз майбутніх результатів фінансово-господарської діяльності організації.

Проаналізувавши наведені дефініції, можна побачити, що вчені виділяють перспективний аналіз як аналіз, який досліджує діяльність підприємства з орієнтацією на майбутній стан діяльності, із запобіганням небажаних результатів.

Основною метою перспективного економічного аналізу є на основі вивчення досягнутих показників, зовнішнього та внутрішнього середовища бази порівняння, спрогнозувати шляхи подальшої діяльності, тобто отримати інформаційне забезпечення необхідне для прийняття оптимальних та ефективних рішень.

У перспективному аналізі головна увага приділяється з'ясуванню можливих причинно-наслідкових зв'язків, які у майбутньому будуть обумовлювати формування результативних показників, тобто аналіз проводиться до здійснення господарських процесів попередньо.

Завдання перспективного аналізу :

- Прогнозування господарської діяльності;
- Наукове обґрунтування перспективних планів;
- Діагностика зміни зовнішнього та внутрішнього середовища;
- Обґрунтування стратегії для досягнення визначених цілей [1, с.82]

Об'єктами дослідження перспективного економічного аналізу виступають: підприємство в цілому як відкрита управлінська система, довгострокові та середньострокові господарські процеси, що прогноуються; види діяльності; економічні ресурси і джерела їх утворення; окремі види продукції.

Розглядаючи об'єкти перспективного аналізу можна виділи такі його види: комплексний, який враховує діяльність всього підприємства та тематичний – обґрунтовує потребу в трудових, матеріальних та інших ресурсах процесу виробництва.

При комплексному аналізі використовуються такі показники: ступінь неперервності виробництва, прибутковість активів, коефіцієнт залученого капіталу.

При тематичному аналізі показниками є: матеріаломісткість, коефіцієнт відходів.

Розглядаючи цінність перспективного економічного аналізу важливо зрозуміти також точність даних ретроспективного аналізу, оскільки саме його дані є вихідною базою для складання прогнозів, бізнес-планів, від об'єктивності ретроспективного аналізу залежить результативність перспективного аналізу.

Виділяють фактори перспективного аналізу зовнішні (економічні, технологічні, соціальні, т. д.) та внутрішні (виробництво, фінанси, маркетинг).

Політичні фактори в цілому мають досить сильний вплив на підприємство, оскільки діяльність організації повинна не суперечити закону. Будь-які зміни економічних факторів загрожують стратегії розвитку, якщо підприємство не має достатнього фінансування, щоб покрити можливі збитки внаслідок економічних змін. Зміни в соціальній сфері можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки для підприємства, оскільки не завжди асортимент продукції чи послуг є актуальним для різних споживачів. Технологічні фактори мають сильний вплив на підприємство і вносять свої корективи в його діяльність, при цьому використання технологічних інновацій при перспективному аналізі в управлінні є корисним, оскільки завдяки цьому можна використовувати технології недоступні конкурентам.

При проведенні перспективного аналізу діяльності корпорацій використовуються різні методи аналізу і збирання інформації.

Основними з них є:

- модель «п'яти сил конкуренції» Портера;
- ПЕСТ (PEST) – аналіз;
- SWOT - аналіз [4, с.172].

Суб'єктами перспективного аналізу виступають: економічні, технічні, технологічні служби підприємства, відділів, цехів, відділ маркетингу [1, с 83].

Джерелами інформації для перспективного аналізу можуть слугувати дані фінансової та статистичної звітності, нормативно-правова інформація, світові та вітчизняні стандарти, статистичні збірники, бізнес-плани, кошториси.

Аналіз надає безліч альтернативних шляхів та можливих варіантів розвитку підприємства, можливостей прийняття виважених та об'єктивних управлінських рішень, користь даного виду аналізу в попередженні негативних наслідків, зменшенні впливу негативних факторів, які діють як всередині підприємства так і зовні.

О. Брадлу у своїй роботі стверджує, що перспективний аналіз має забезпечити досягнення тактичних цілей (до 1 року - забезпечення

ліквідності, підвищення розміру доданої вартості) та стратегічних (від 1 до 3 років - зростання власності).

Перспективний аналіз поділяється на два види:

- тактичний аналіз;
- стратегічний аналіз [4, с.171].

Проте, інші науковці вирізняють стратегічний та тактичний аналіз, як окремі види аналізу, тому ототожнювати як частину перспективного аналізу є недоцільним. Г. І. Купалова розглядає їх окремо як елементи оперативного аналізу, які можуть використовуватись залежно від зміни виробничої ситуації.

Не зважаючи на те, що висновки, зроблені за результатами перспективного аналізу, мають імовірнісний характер, без такого прогнозування не можливо здійснити ні оперативне, ні тактичне, ні стратегічне планування діяльності підприємства [5].

Т. А. Талах розглядає перспективний аналіз як основу при дослідженні зниженні витрат на виробництво. При альтернативних розрахунках зниження ціни із збільшенням обсягу виробництва повна собівартість одиниці продукції знижується за рахунок економії на постійних витратах [6].

Так, оскільки збільшуючи асортимент, можна визначати реальний попит на продукцію, розширювати ринки збуту та нарощувати обсяги виробництва, знижувати виробничі та комерційні витрати, також зниження витрат можна досягнути шляхом використання науково - технічних розробок та провадженню технологій.

В. Скоцик, виокремлює дві стратегії перспективного аналізу використовувані у аграрному виробництві: стратегія «золотої середини» та «maximum input-maximum output» [7].

Щодо першої, то вона актуальна для ринків з мінімальними дотаціями або взагалі без дотацій, передбачає проведення розрахунку - скільки потрібно інвестувати в один гектар, щоб отримувати ту урожайність, яка, як мінімум, гарантуватиме точку беззбитковості. Друга стратегія розглядає те, що чим більше інвестувати у розвиток, тим більше можна отримати в результаті.

Стратегія «золотої середини» актуальна не у всіх галузях, проте аналітик повинен аналізувати кількість суми вкладу інвестицій для забезпечення точки беззбитковості із врахуванням можливих ризиків. Стратегія «maximum input-maximum output» передбачає залежність від кількості вкладень майбутніх результатів.

Тобто, можна прослідкувати і підтвердити те, що використання другої стратегії є ефективним на території України. Якщо розглядати висновки науковця, то перспективний аналіз передбачає врахування науково – технічних факторів, при яких інвестиції в розвиток приносять кращі результати.

Отже, перспективний економічний аналіз може широко застосовуватись в управлінні господарської діяльності підприємства, оскільки він забезпечує розробку реальних, збалансованих ресурсами планів, показники яких постають орієнтиром щодо досягнення цілей підприємства, допомагає спрогнозувати свої дії в бізнесі.

Список використаних джерел:

1. Ковальчук Т. М. Теорія економічного аналізу : Рек. М-вом освіти і науки України як навч. посібник для студ. вищ. навч. закладів / Т. М. Ковальчук . – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2011. – 544 с.
2. Мних Є. В. Просторові види економічного аналізу. [Електронний ресурс] / Є.В. Мних – Режим доступу : <http://westudents.com.ua/glavy/17476-prostorov-vidi-ekonomchnogo-analzu-.html>
3. Новашіна Т.С. Фінансовий менеджмент. [Електронний ресурс] / Т.С. Новашіна- Режим доступу : <http://epi.cc.ua/vidyi-finansovogo-analiza-34911.html>
4. Брадул О. М. Елементи системи ефективного менеджменту корпорацій: оцінка та аналіз. / О. М. Брадул // Збірник наукових праць. Луцький національний технічний університет. Випуск 7 (25) – Ч.1 – Луцьк : 2010. – 552 с.
5. Купалова Г. І. Теорія економічного аналізу : Навч. посіб. / Г. І. Купалова – К. :Знання, 2008. – 639 с.
6. Талах Т. А. Перспективний аналіз як основа при дослідженні зниження витрат на виробництво [Електронний ресурс] / Т. А. Талах. Режим доступу :http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znptdau_2013_1_3_36.pdf
7. Скоцик В. Перспективний аналіз: що потрібно для розвитку українського агробізнесу / В. Скоцик. – Режим доступу: <http://open.kmbs.ua/ua/articles/finance/19073/perspektivnij-analiz-sho-potribno-dlya-rozvitku-ukrajinskogo-agrobiznesu>

ОРГАНІЗАЦІЯ МІЖБЮДЖЕТНИХ ВІДНОСИН ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН СВІТУ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Бучек Олена Василівна

Чорней Андрій Олексійович

Науковий керівник: к.е.н., асист. Жук І.

*Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Україна*

В умовах децентралізації влади актуальною проблемою проведення реформ на місцевому рівні та запозичення досвіду провідних країн світу в сфері міжбюджетних відносин та можливості їх запровадження в Україні.

Організація міжбюджетних відносин ґрунтується на моделі бюджетного федералізму та бюджетного унітаризму. Основу даних моделей складає державний устрій, що існує в країнах з розвинутою економікою.

Модель бюджетного унітаризму характерна країнам з унітарним устроєм, серед яких країни Європи зокрема: Франція, Великобританія, Італія, Данія, Норвегія, Іспанія, Швеція, Угорщина, Польща, Румунія, Болгарія. Суб'єктами міжбюджетних відносин у таких країнах виступають центральні органи та органи місцевого самоврядування.

Провівши певні дослідження можемо характеризувати організацію міжбюджетних відносин та бюджетну систему такої унітарної держави, як Швеція.

Бюджетний устрій Швеції визначається з урахуванням державного устрою та адміністративно - територіального поділу. Країна є унітарною державою з трьома рівнями державного управління: центральний уряд, регіональні органи влади (ради ландстингів) та органи влади муніципалітетів. Варто зазначити, що рівні ландстингів та муніципалітетів не залежать один від одного. Крім того, у результаті проведених адміністративних реформ у Швеції відсутні такі поняття, як село та місто, вони замінені одним – муніципалітет. Бюджетна система Швеції складається з державного бюджету, бюджетів ландстингів та муніципалітетів. [2, с. 320]

Доходи бюджетів ландстингів та муніципалітетів Швеції формуються за рахунок надходження прибуткового податку з громадян (майже 70 % від загальної суми надходжень), надходжень від системи вирівнювання, грантів з державного бюджету, надходжень від ренти, дивідендів та ін. Характерною особливістю є те, що ставки прибуткового податку встановлюються місцевими органами влади самостійно, причому прибутковий податок надходить одночасно і до бюджетів муніципалітетів, і до бюджетів ландстингів. Як правило, ставки цього податку для мешканців муніципалітетів знаходяться в межах 19 – 21 %, а до бюджетів ландстингів

– 9 – 11 %. Варто зазначити, що гранти з державного бюджету носять виключно цільовий характер [2, с. 21]

У Швеції місцеві бюджети беруть позики в банку з метою інвестиційної діяльності.

Видаткова частина місцевих бюджетів Швеції спрямована на фінансування охорони здоров'я та місцевої інфраструктури та соціальний захист населення. Швеції притаманні такі риси: місцеве самоврядування базового рівня має вагому управлінську та бюджетну самостійність; місцеві громади отримують вагому частку податкових надходжень на економічну активність фізичних, а також юридичних осіб, що є резидентами країни. Тому вони різними методами підтримують бізнес і інвестиції на своїй території.

В таких країнах, як Данія, Хорватія, Швеція, теж мали місце значні реформи місцевого самоврядування та територіально-адміністративного устрою. На територіях цих країн існує чіткий розподіл повноважень та ресурсів між державною, регіональною та місцевою владою.

Фінансові питання провідних країн світу, які досліджувалися в роботі контролюються ретельно та прозоро, тому що їм притаманне обрання комітетів фінансового контролю, який займається фінансовим аудитом і доцільністю прийняття фінансових рішень.

Організація міжбюджетних відносин у формі бюджетного федералізму характерна таким провідним країнам як США, Німеччина, Швейцарія тощо. Бюджетний федералізм по своїй суті організовує міжбюджетні відносини на багаторівневій бюджетній системі. За цієї моделі розподіл видатків між рівнями влади здійснюється відповідно до географічних зон споживачів суспільних благ. Вихідною для цього є концепція “суспільних благ”. Можливість споживання або використання “чистих суспільних благ” не залежить від місця проживання громадян [3, с.112].

Модель бюджетного федералізму має позитивні сторони для України у видатковій частині, адже видаткові повноваження переходять до нижчих ланок бюджетної системи, це в свою чергу надає їм самостійність та змогу керувати коштами на свій розсуд.

Отже, розглянувши організацію міжбюджетних відносин в провідних країнах світу можна зробити висновок, що для України доцільно буде змінити пріоритети побудови міжбюджетних відносин, адже на даному етапі розвитку нашої країни на першому місці стоїть наповнення державного бюджету, а потрібно зважати на процеси щодо підвищення ефективності наповнення місцевих бюджетів. Доцільно зміцнити дохідну базу місцевих бюджетів, це можливе за рахунок запровадження додаткової кількості місцевих податків і зборів, надання більшої самостійності місцевим органам влади, закріплення за місцевими бюджетами адміністрування та справляння додаткових загальнодержавних податків та зборів. Зауважимо, що в провідних країнах світу влада є децентралізованою і на цьому не зупиняється, існують країни, зокрема Швеція та Норвегія в

яких і досі відбуваються об'єднання територіально-адміністративних одиниць. Успішні результати розвитку провідних країн світу є те, що влада як на державному так і на місцевому рівнях зокрема опікується питаннями, що стосуються повсякденного життя людей, зосереджуючи особливий акцент на соціальному захисті, медицині та освіті.

Подальші наші дослідження будуть зосереджені у напрямку можливості запозичення та практичної імплементації досвіду провідних країн світу, щодо правильності розмежування владних повноважень, організації міжбюджетних відносин та застосування їх в Україні.

Список використаних джерел:

1. Волохова І. С. Міжбюджетні відносини в Україні: сучасний стан: монографія / І. С. Волохова. – Одеса: Атлант, 2010. – 234 с.
2. Диверсифікація доходів місцевих бюджетів: Монографія. / [Луніна І. О., Кириленко О. П., Лучка А. В. та ін.]; за ред. д-ра екон. наук І. О. Луніної; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2010. – 320 с.
3. Євдокімова М.О. Місьцеве самоврядування. Його витоки // матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. – Ужгород : Видавничий дім “Тельветика”, 2015. – Ч. 2. – С. 58 – 61

ОСНОВНІ ВИМОГИ ДО СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА

Машлій Галина Богданівна

*Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя,
Україна*

Сучасний період економічного життя відзначається високим рівнем невизначеності, існуванням багатьох прогнозованих та непередбачуваних ризиків, необхідністю швидко та правильно реагувати на зміни зовнішнього і внутрішнього середовища. У цих умовах успіх діяльності організації може бути досягнутий лише за умови налагодження ефективної системи управління. Як відомо, результативність менеджменту значно залежить від специфіки використання методів здійснення управлінської діяльності конкретними менеджерами та тих особистісних та професійних якостей, якими вони володіють. До важливих рис сучасного менеджера можна віднести наступні:

- високий рівень кваліфікації, що дозволяє правильно оцінити ситуацію, що склалась, ідентифікувати фактори, що її зумовили, та прийняти вірне управлінське рішення;
- володіння стратегічним мисленням, вмінням окреслювати перспективні цілі та знаходити шляхи їх досягнення;
- вміння організувати і спрямовувати у потрібне русло роботу всього колективу, здійснювати ефективний розподіл окремих ділянок роботи між підлеглими;

Контент розповсюджується відповідно до ліцензії Creative Commons «Attribution»

Копіювання та розповсюдження матеріалів випуску без зазначення авторства та первинної публікації в даному збірнику заборонено!

- наявність інноваційного типу мислення, вміння впроваджувати та використовувати сучасні інформаційні системи в управлінні;
- комунікабельність, розуміння потреб і запитів людей, вміння вірно оцінити потенціал і індивідуальні особливості робітників, прислуховуватися до думки, порад і рекомендацій членів колективу, сприяти розвитку їх ініціатив і оптимально використовувати їх в практичній роботі [1, с. 61];
- вміння демонструвати самостійність в роботі та надавати достатню авто-
- номність підлеглим, створювати їм умови для успішного виконання службових
- обов'язків без втручання зверху [2];
- наявність необхідних лідерських якостей, рішучість, вміння брати на себе відповідальність за прийняття та виконання управлінських рішень;
- висока працездатність, самодисципліна та самоконтроль.

Проведені дослідження показали, що серед морально-психологічних якостей найбільш важливими є високі життєві ідеали, чесність і порядність, справедливість і об'єктивність, воля і мужність, розвинуте почуття обов'язку й відповідальності, інтелігентність, толерантність, емоційна стриманість, ввічливість, терпеливість тощо [2].

Звичайно, процес формування сучасного менеджера здійснюється не за кілька днів чи місяців, він може займати тривалий час. Адже протягом всієї трудової діяльності керівник повинен намагатися вдосконалити себе, реалізувати наявний потенціал, прагнучи досягати цілей організації і в той же час якнайповніше відображати інтереси колективу підлеглих йому працівників.

Список використаних джерел:

1. Клімова А. Соціальний статус сучасного менеджера: суспільні виклики та професійні вимоги [Електронний ресурс] / А. Клімова // Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди". Педагогіка. Психологія. Філософія. - 2014. - Вип. 35. - С. 56-63. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/gvpdpu_2014_35_9.
2. Модель сучасного менеджера [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/3/325.html>.
3. Островська Н.Ю. Сучасний менеджер: яким він повинен бути? [Електронний ресурс] / Н.Ю. Островська. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=41221>.
4. Яким повинен бути менеджер [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helpbizness.ru/upravlinnya-biznesom/yakim-povinen-buti-menedzher.html>.

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Мельничук Юлія Миколаївна

Науковий керівник: асист. Копчикова І.В.

Київський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету,

Україна

Інтеграція України зі світовим економічним простором, залучення іноземних інвестицій, формування відкритої економіки, призначенням якої є сприяння підвищенню ефективності та конкурентоспроможності, потребують нових підходів до побудови бухгалтерського обліку спираючись на досвід зарубіжних країн.

В умовах глобалізації все більше приділяється увага аналізу зарубіжного досвіду з організації бухгалтерського обліку. Необхідність організації бухгалтерського обліку у світовому масштабі визначається розвитком економічної інтеграції країн, створення міжнародних корпорацій, вільних економічних зон, спільних підприємств. Бухгалтерський облік розвивається й удосконалюється у відповідь на мінливі потреби суспільства відповідно до загальноприйнятих принципів, які розроблені національними, міжнародними й міжнародними організаціями.

Бухгалтерський облік є мовою ділового спілкування учасників бізнесу усіх країн світу. Він виконує функцію фінансового центру управлінської інформаційної системи, одним із завдань якої є створення бази, необхідної для аналізу, інтерпретації та використання інформації з метою прийняття оптимальних управлінських рішень.

Основні тенденції та перспективи розвитку сучасного бухгалтерського обліку зарубіжних країн впродовж останніх років досліджені у наукових працях багатьох вчених: Астахова В., Бабаїва Ю., Бирюкова І., Бургонова Г., Вещунова Н., Завгороднього В., Кирилова Н., Карташова Л., Панкова Д., Серова Г., Ярошенка Г. та багато інших [3, с. 433]. Однак, ситуація у сфері бухгалтерського обліку у зарубіжних країнах змінюється надзвичайно динамічно, що вимагає постійного вивчення та аналізу.

Бухгалтерський облік як система представляє собою сукупність елементів певного змісту та форми, пов'язаних між собою та об'єднаних регулярною взаємодією. Це система про стан та рух ресурсів підприємства, про характер і результати господарської діяльності, що відображає і узагальнює господарські операції в єдиному грошовому вимірнику. При цьому під системою розуміється сукупність елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках між собою та утворюють певну цілісність, єдність. Бухгалтерський облік як система представляє собою сукупність елементів певного змісту та форми, пов'язаних між собою та об'єднаних регулярною взаємодією. Це система про стан та рух ресурсів підприємства, про характер

і результати господарської діяльності, що відображає і узагальнює господарські операції в єдиному грошовому вимірнику. При цьому під системою розуміється сукупність елементів, які знаходяться у відносинах і зв'язках між собою та утворюють певну цілісність, єдність.

Бухгалтерський облік в різних країнах відрізняється в силу багатьох причин. В міжнародній практиці виділяють сім факторів, які визначають особливості національної бухгалтерської системи та звітності, а саме [5, с. 144]:

- ступінь розкриття фінансової інформації;
- вплив закону про компанії на облік;
- важливість розрахунку прибутку;
- значення принципу обачності;
- вплив податкового законодавства;
- значення інфляції;
- орієнтація звітної інформації на користувачів ринків капіталів.

Загалом бухгалтерська система зарубіжних країн характеризується певним комплексом показників, головними з яких є:

1) функціонування розвинутої системи бухгалтерських стандартів, що забезпечує отримання і використання достатньо повної та аналітичної інформації для прийняття управлінських рішень. Національні бухгалтерські стандарти включають національні інструкції, положення та накази, які регламентують ведення бухгалтерського обліку;

2) національний план рахунків, побудований на певній обліковій базі;

3) система організації бухгалтерського обліку на підприємстві. Більшості облікових систем властиві дві бухгалтерії: фінансова та управлінська, які виконують різні функції;

4) методологія визначення кінцевого фінансового результату роботи підприємства;

5) мета облікової системи, використання фінансових результатів діяльності.

Бухгалтерський облік визначає середовище, в якому він функціонує. Кожна країна має свою історію, цінності, політичну систему. Те саме можна сказати і про бухгалтерський облік. Принципи його організації в різних країнах значно відрізняються між собою. Ці відмінності зумовлені як існуванням різних форм господарської діяльності, так і впливом на практику обліку зовнішніх факторів (політичних, економічних, соціальних, географічних та інші.). Водночас певна подібність «навколишнього середовища» в двох різних країнах, як правило, зумовлює багато спільних рис у системах бухгалтерського обліку, що ними застосовуються.

Нині у світі склалися кілька організаційних моделей обліку:

Британо-американська модель. Її основні принципи були розроблені у Великобританії та США. Значний внесок у їх розвиток зробили Нідерланди, тому цю модель було би точніше назвати Британо-американо-

нідерландською. Роль названих країн продовжує залишатися дуже активною.

Основна ідея моделі – орієнтація обліку на інформаційні запити інвесторів і кредиторів. Промислові революції в США та Великобританії призвели до того, що власники компаній та інвестори віддалилися від оперативного управління і передали його професійним управляючим. У такій ситуації фінансово-облікова інформація є важливим джерелом даних про стан компанії. Управлінський персонал зобов'язаний надавати своїм акціонерам звіти для контролю за ефективністю використання ресурсів. Саме ця обставина визначила націленість фінансової звітності на інформаційні потреби інвесторів і кредиторів. Така орієнтація фінансового обліку властива США та Великобританії протягом багатьох років. Більше того, в цих країнах були створені ринки та біржі цінних паперів, де більшість компаній знаходила додаткові джерела фінансових ресурсів [1, с. 544]. У результаті фінансові звіти компанії значно відрізняються за аналітичністю.

Система загальної та професійної освіти також відповідає високим стандартам, що певною мірою поширюється на бухгалтерів і користувачів облікової інформації. В цих країнах розташовані штаб-квартири багатьох транс- і мультинаціональних корпорацій (ТНК, МНК).

Континентальна модель. Цієї моделі дотримується більшість країн Європи і Японія. Бізнес, виробнича діяльність тісно пов'язані з банками, які в основному задовольняють фінансові запити компаній. Бухгалтерський облік регламентований законодавчо. Орієнтація на управлінські запити кредиторів не є пріоритетним завданням обліку, навпаки, облікова політика спрямована передусім на задоволення вимог уряду. Крім цього, уряди країн вимагають публікувати деяку інформацію про компанії, тому останні змушені готувати детальну фінансову звітність.

Південноамериканська модель. Країни об'єднує іспанська мова (за винятком Бразилії, державною мовою якої є португальська), а також спільне минуле. Основною відмінністю цієї моделі від названих вище є коригування облікових даних на темпи інфляції. Загалом облік орієнтований на потреби державних планових органів, а його методи, що використовуються на підприємствах, достатньо уніфіковані [1, с. 544]. Інформація, яка необхідна для контролю за дотриманням податкової політики, дуже добре відображається в обліку та звітності. Це значно спрощує і підвищує ефективність роботи урядових органів.

Інтернаціональна модель. Вона зумовлена потребами міжнародного погодження обліку, насамперед, з інтересів міжнародних валютних ринків. Тільки невелика кількість крупних корпорацій може зараз стверджувати, що її річні фінансові звіти відповідають міжнародним обліковим стандартам.

Кожна із даних моделей по різному характеризує роль бухгалтерського обліку в зарубіжних країнах, так як кожна держава має свою історію, традиції та звичаї, проте у кожній країні відбувається регулювання

бухгалтерського обліку, тобто здійснення комплексу заходів, за допомогою яких суспільство, використовуючи свої внутрішні можливості, впливає на бухгалтерський облік, поділяється на [2]:

- економічне – здійснюється за допомогою методичних рекомендацій, роз'яснень з порядку ведення обліку, обміну досвідом; має ненормативний характер; керується принципом доцільності, а не обов'язковості;

- правове – здійснюється державою через встановлення правових норм, окреслюючи межі можливості поведінки суб'єктів; в основу покладено принцип обов'язковості;

- морально-етичне – в ряді країн прийняті етичні «стандарты» поведінки аудиторів і бухгалтерів, які спрямовані на підсвідомість людей щодо оцінки з точки зору моралі.

Джерела владних повноважень при регулюванні бухгалтерського обліку на національному рівні включають наступні документи: документи законодавчих органів (Закон про бухгалтерський облік, Закон про податки тощо); документи урядових органів (з метою формування та пояснення норм бухгалтерського обліку і звітності); документи професійних та приватних організацій (стандарты фінансового обліку або стандарты фінансової звітності, що розроблюються професійними бухгалтерськими організаціями); розробки, зроблені за приватними ініціативами промисловості (загальні звітні стандарты, розроблені добровільними об'єднаннями деяких учасників, які займаються певною діяльністю). Попри те, що в Україні система нормативного регулювання бухгалтерського обліку в Україні представлена п'ятьма рівнями (Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, Положення (стандарты) бухгалтерського обліку, інші нормативно-правові документи з бухгалтерського обліку і фінансової звітності, які затверджуються Міністерством фінансів України, Нормативно-правові акти (інструкції, положення, вказівки) та методичні рекомендації Мініфіну та інших органів, що розробляються і затверджуються на основі Положень (стандартів) бухгалтерського обліку з урахуванням особливостей і потреб певних видів діяльності, Рішення (накази, розпорядження) щодо форм організації бухгалтерського обліку і застосування конкретної облікової політики, які приймаються керівництвом підприємства), дана правова база в порівнянні з зарубіжними країнами вважається надзвичайно слабкою, що не викликає значного результату у сфері бухгалтерського обліку [4, с. 211].

Отже, розвиток нашої країни як незалежної держави з формуванням ринкової моделі господарювання, поступова інтеграція країни у світову співдружність, розширення зовнішньоекономічної діяльності вимагають нового рівня всебічних економічних взаємовідносин в порівнянні із досвідом зарубіжних країн. За цих умов зростає значення повноти та достовірності інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємств при вирішенні поточних та перспективних господарських проблем. Лише системний підхід, дослідження кращих прикладів

організації бухгалтерського обліку у зарубіжних країнах дозволить у майбутньому практично застосовувати їх у нашій державі, забезпечити в ній із врахуванням національних традицій належне функціонування бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Бутинець, Ф. Ф. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах: навч. посіб. / Ф. Ф. Бутинець, Л. Л. Горецька; Житомирський інженерно-технологічний інститут. – Житомир: Рута, 2014. – 544 с.
2. Глен А. Велш. Основи фінансового обліку: навч. посіб. / Глен А. Велш, Деніел Г. Шорт; пер. з англ. О. Мінін, О. Ткач. – К.: Основи, 2014. – 943 с.
3. Завгородний В. П., Савченко В. Я. Бухгалтерський облік, контроль і аудит в умовах ринку. – К.: Бліц-Інформ, 2015. – 433 с.
4. Єфіменко В. І. Облік у зарубіжних країнах: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. / В. І. Єфіменко, Л. І. Лук'яненко; Київський національний економічний університет. – К.: КНЕУ, 2015. – 211 с.
5. Лучко М. Р. Бухгалтерський облік в управлінні бізнесом. Зарубіжний досвід. – Київ: Облікінформ, 1997. – 144 с.
6. Панков Д. А. Бухгалтерский учет и анализ в зарубежных странах. – Мн. : ИП Экоперспектива, 2013. – 238 с
7. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський облік на підприємствах України з різними формами власності. – К. : АСК, 2016. – 784 с.
8. Хорнгрен, Ч. Т. Бухгалтерский учет: управленческий аспект: учеб. пособие / Ч. Т. Хорнгрен, Дж. Фостер; пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 416 с.

ОСОБЛИВОСТІ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Дунець Алла Анатоліївна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Коцеруба Н.В.

*Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Україна*

Одним з найважливіших завдань кожного суб'єкта господарювання на сучасному етапі є підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів, оскільки саме матеріальні витрати в багатьох галузях становлять значну частину витрат виробництва, від яких в основному залежить розмір прибутку.

Дослідженням проблеми щодо вдосконалення процесу аналізу матеріальних ресурсів та ефективності їх використання на підприємстві

займалися такі вчені, як Бутинець Ф.Ф., Гетьман О.О., Мних Є.В., Манн Р., Зеваков А.М., Савицька Г.В., Крушельницька О.В.

Відповідно до П(С)БО-9, матеріальні ресурси – сировина, основні й допоміжні матеріали, комплектуючі вироби та інші матеріальні цінності, що призначені для виробництва продукції, виконання робіт, надання послуг, обслуговування виробництва й адміністративних потреб [2].

Основними завданнями аналізу ефективності використання матеріальних ресурсів є:

- оцінка забезпеченості підприємств сировиною і матеріальними ресурсами;
- визначення рівня ефективності використання сировини і матеріальних ресурсів;
- розрахунок впливу різних чинників на показники ефективності використання сировини і матеріальних ресурсів;
- виявлення резервів та розробка заходів по ефективному використанню сировини і матеріальних ресурсів;
- аналіз якості придбаних матеріалів;
- оцінка постачальників матеріалів;
- пошук джерел економії ресурсів і зниження матеріаломісткості продукції.

Варто зазначити, що задоволення потреби підприємства в матеріальних ресурсах здійснюється двома шляхами: внутрішнім (інтенсивним) та зовнішнім (екстенсивним) [1, с. 161].

Екстенсивний шлях – це збільшення виробництва, добування або закупки матеріальних ресурсів. Він, насамперед, пов'язаний зі збільшенням витрат. Інтенсивний – дозволяє задовольнити потреби підприємства у матеріалах, паливі, тарі тощо за рахунок більш економного витрачання в процесі виробництва тих запасів, які підприємство вже має.

Для характеристики ефективності використання матеріальних ресурсів застосовують наступні показники [3]:

- матеріаловіддача, яка розраховується як відношення вартості товарної продукції до суми матеріальних витрат і характеризує вихід продукції з кожної гривні витрачених матеріальних ресурсів;
- матеріаломісткість продукції (розраховується як відношення суми всіх матеріальних витрат до вартості товарної продукції);
- рівень використання матеріальних ресурсів за структурою випуску продукції (розраховується як відношення суми матеріальних витрат до собівартості продукції);
- коефіцієнт споживання матеріалів (розраховується як відношення фактичних матеріальних витрат до планових, перерахованих на фактичний обсяг випуску та асортимент продукції, і характеризує рівень ефективності фактичного витрачання матеріальних ресурсів);
- часткові показники матеріаломісткості – металомісткість, питома матеріаломісткість, паливомісткість, сировинномісткість, енергомісткість –

характеризують рівень використання окремих груп чи видів матеріальних ресурсів.

Аналіз цих показників здійснюється в такій послідовності:

1. вивчається динаміка показників;
2. визначається сума економії матеріалів внаслідок зниження матеріаломісткості або сума перевитрат в результаті підвищення матеріаломісткості;
3. розраховується вплив зміни ефективності використання матеріалів на обсяг продукції;
4. визначаються резерви підвищення ефективності використання матеріалів і резерви можливого збільшення обсягу продукції, внаслідок більш ефективного використання матеріалів.

Таким чином, для дослідження ефективності використання матеріальних ресурсів підприємства необхідно здійснити розгорнутий аналіз динаміки відповідних узагальнених та часткових показників та визначити вплив факторів на їх зміну.

Отже, аналіз ефективності використання матеріальних ресурсів є необхідним для кожного підприємства, так як дозволяє оперативно визначати внутрішні можливості і слабкості суб'єкта господарювання, виявляти приховані резерви в цілях підвищення ефективності його діяльності.

Список використаних джерел:

1. Волошина С.В. Економічний механізм управління ефективністю використання матеріальних ресурсів підприємства / С.В. Волошина // Економіка і суспільство. – 2016. - № 3. – С. 159-164.
2. Положення (стандарти) бухгалтерського обліку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buhgalter911.com/Res/PSBO/PSBO.aspx>
3. Савицька Г. В. *Економічний аналіз діяльності підприємства* / Г.В. Савицька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/17774-63-analz-vikoristannya-materalnih-resursv.html>

ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Ткаченко Юлія Павлівна

Науковий керівник: к. філол. н. Потапенко Л.В.

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Черкаський навчально-науковий інститут

Україна

Швидкі глобалізаційні процеси призводять до змін у сферах економічної діяльності. Зокрема, виникає низка нових проблемних питань, які ставляться перед бухгалтерським обліком. Одним із них є врегулювання розбіжностей у веденні обліку та складанні фінансової звітності, що виникають між країнами світу. У Великобританії наявні декілька своїх особливостей, які застосовують при відображенні господарських операцій, що не є характерними для Європи. Це власне і зумовлює актуальність даної теми дослідження.

Вагомий внесок у розвиток бухгалтерського обліку у Великобританії зробили зарубіжні науковці, серед яких: В.Ф. Фостер, Лоуренс Диксі, А.Т. Ватсон, Р.Емерсон, Р. Каплан та інші. Водночас особливості ведення бухгалтерського обліку у Великобританії ще недостатньо досліджені в українській науковій літературі.

Метою роботи є виявлення основних особливостей ведення бухгалтерського обліку у Великобританії.

Великобританія є країною, у якій найперше в світі створені професійні організації бухгалтерів. До них належать: Інститут присяжних бухгалтерів Шотландії (1853 р.), Інститут присяжних бухгалтерів Англії та Уельсу (1880 р.), Інститут присяжних бухгалтерів Ірландії (1888 р.), Асоціація дипломованих бухгалтерів (1904 р.), Інститут бухгалтерів-менеджерів, Інститут державних фінансів і бухгалтерської справи [1]. Саме вони будують систему правових стандартів бухгалтерського обліку.

Законодавство Великобританії щодо бухгалтерського обліку надає бухгалтерам більшу свободу дій, ніж в інших країнах. В законах прописані основні засади, якими керуються при веденні щоденної бухгалтерії. Одним із основних принципів британської бухгалтерської системи є превалювання сутності над формою. Він дозволяє відходити від загальноприйнятих стандартів і складати фінансову звітність для відображення реального стану речей.

У Великобританії не існує законодавчо прийнятого плану рахунків. Кожна організація складає його самостійно, при цьому керуючись «Положенням про стандартну облікову практику», «Стандартами фінансової звітності» та «Положенням про рекомендовану практику» [2, с. 28]. Це основні документи, що регулюють ведення бухгалтерського обліку у країні.

Згідно із законодавством Великобританії, всі фірми та компанії повинні щорічно подавати фінансову звітність на аудиторську перевірку. Право здійснення останньої надається членам професійних бухгалтерських організацій.

Облік основного капіталу здійснюється за первісною вартістю. Для проведення переоцінок не обов'язково визначати базу та встановлювати періодичність їх проведення. За законом, переоцінка основного капіталу здійснюється за методом вартості чистої реалізації, проте на практиці частіше застосовують метод відновної вартості. Амортизація проводиться впродовж терміну корисного використання об'єкту. Існує певна особливість при веденні бухгалтерського обліку у Великобританії: за інвестиціями в нерухомість не здійснюють амортизаційних відрахувань, замість цього щорічно повинна проводитися переоцінка таких активів [3, с. 234].

При веденні обліку у Великобританії застосовують всі методи фінансової оцінки активів. Найчастіше використовується принцип - «першим надійшов – першим використаний». При цьому метод базового запасу не доступний для використання. Наприклад, готова продукція оцінюється за нижчим показником значень собівартості і чистої вартості реалізації.

При довгостроковій фінансовій оренді орендодавець показує засоби, отримані від орендаря, як фінансові активи, а при короткотерміновій – як основний капітал, на який нараховується амортизація. Орендар повинен враховувати фінансову оренду, що допоможе легко виплатити орендні платежі у майбутньому. Даний актив обов'язково амортизується [3, с. 235].

Отже, фінансова звітність, яку обов'язково необхідно складати при веденні бухгалтерського обліку, у різних країнах має свої особливості. Спільним для всіх є корисність інформації, що подається для перевірки. Фінансовий звіт повинен бути повним, зрозумілим, достовірним та доречним. У Великобританії фінансова звітність відповідає вищезазначеним критеріям та містить всю інформацію про можливі наслідки господарських операцій, які безпосередньо впливають на прийняття економічних рішень.

Список використаних джерел:

1. Розвиток обліку у Великобританії й США // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://bukvar.su/buhgalterskij-uchet-i-audit/38371-Razvitiie-ucheta-v-Velikobritanii-i-SSHA.html>
2. Онищенко В.О. Облік у зарубіжних країнах [текст] : підручник. / В.О. Онищенко М.І. Бондар, В.В. Дубовая - К. : Центр учбової літератури, 2015. - 576 с.
3. Лучко М. Р. Бухгалтерський облік в зарубіжних країнах : навч. посіб. / М. Р. Лучко, І. Д. Бенько – 2016. – 370 с.

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Зимогляд Альбіна Сергіївна

Науковий керівник: д.е.н, проф. Дергачова В.В.

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Україна

В сучасних умовах господарювання багато підприємств знаходяться в скрутному становищі. Серед причин можна виділити зовнішні та внутрішні. До перших можемо віднести нестабільну економічну ситуацію, недосконалість податкового законодавства, жорстку конкуренцію в межах галузі. Основними внутрішніми причинами, на думку автора, є низька якість сировини та комплектуючих матеріалів, як наслідок неконкурентоспроможний кінцевий продукт, ненадійні та недовготривалі відносини з постачальниками, непродумана логістична система, неефективний менеджмент компанії, критичний рівень дефіциту ресурсів, недосконала система управління ресурсним забезпеченням та інше. Стабільне функціонування, зростання економічного потенціалу та розвиток підприємства в умовах ринкової економіки залежить від наявності достатньої кількості ресурсів та ефективного їх використання. Тому визначення оптимальної структури ресурсного забезпечення та постійне покращення дасть змогу підприємству забезпечити чітку та безперебійну роботу для отримання максимального прибутку.

Система ресурсного забезпечення – це комплекс управлінських рішень, які направлені на мобілізацію необхідних ресурсів з метою їх перетворення на готову продукцію чи послугу. Однією з особливостей ресурсів є набуття різних трансформаційних форм в залежності від виду бізнес-процесу, де такий ресурс застосовується. Найбільш вживаною формою перетворення ресурсів є витрати. Витрати – це вартісне вираження абсолютної величини застосовано-споживаних ресурсів, необхідних для здійснення виробничо-господарської діяльності підприємства і досягнення ним установленої мети. Ще однією, не менш вживаною формою перетворення ресурсів є грошовий потік, під яким розуміють надходження та вибуття грошових коштів і їхніх еквівалентів у результаті виробничо-господарської діяльності підприємства [1, с.116].

Для більш точного розуміння системи ресурсного забезпечення підприємства слід розглянути детально основні структурні елементи даної системи (рис.1). Основними ресурсами підприємства є трудові, матеріальні, інформаційні, земельні, фінансові, технологічні та ін. В залежності від сфери діяльності, розміру, мети, вибраної стратегії розвитку підприємство формує необхідний ресурсний портфель для забезпечення його ефективного розвитку.

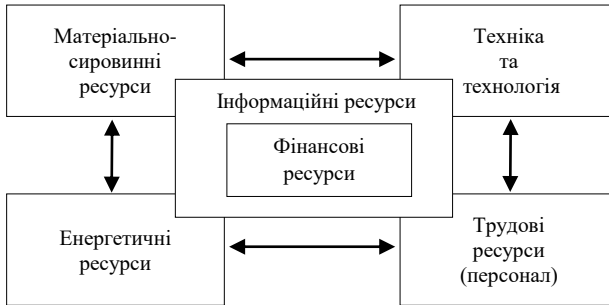


Рис.1. Принципова схема структури та взаємозв'язку ресурсів підприємства

Сформовано автором на основі [2]

На рис.1 фінансові та інформаційні ресурси займають центральне місце, оскільки пов'язують інші ресурси і до деякої міри можуть їх замінити. Розглянемо процес управління в розрізі чотирьох основних підсистем ресурсного забезпечення: матеріальної, фінансової, кадрової та інформаційної.

Управління матеріальними ресурсами повинні відбуватися на засадах логістичного підходу, який забезпечує раціональну інтеграцію підприємств-замовників матеріально-технічних ресурсів з джерелами ресурсного забезпечення за принципами сорсингового постачання. Управління трудовими ресурсами повинно бути направлено на розробку концепції, стратегії кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Управління фінансовими ресурсами включає в себе забезпечення стабільних і життєвоважливих фінансових потоків, пошук зовнішніх джерел фінансування за умови необхідності та оптимізації структури капіталу. Важливими для підприємства є інформаційні ресурси, адже застосування нового інформаційного ресурсу може спричинити дії радикального характеру, підвищити продуктивність праці, поліпшити використання інших ресурсів тощо.

На рис.2 представлений системний підхід до управління ресурсами підприємства.

При застосування даного підходу система управління розглядається як комплекс взаємозалежних і взаємодіючих елементів організації, необхідних для формування кожного елементу тривимірної моделі конкурентних переваг за допомогою підвищення ефективності використання ресурсів та мінімізації ресурсної складової в собівартості продукції [3].

Аналізуючи рис.2. можемо сказати, що основними чинниками впливу на процес ресурсного забезпечення є зовнішні та внутрішні процеси функціонування підприємства. Основними функція управління ресурсним забезпеченням є: аналіз, контроль, моніторинг, прогнозування, планування та мотивація. Визначальними критеріями управління є раціональне використання ресурсів, оптимізація ресурсних витрат, впровадження

енерго- та ресурсозберігаючих технологій, мінімізація ризику завдяки побудові ефективного механізму управління ресурсним забезпеченням.

Управлінню системою ресурсного забезпечення підприємств притаманні такі властивості, як безперервність, циклічність, залежність ефективності управління від послідовності його етапів, динамічність і стійкість.

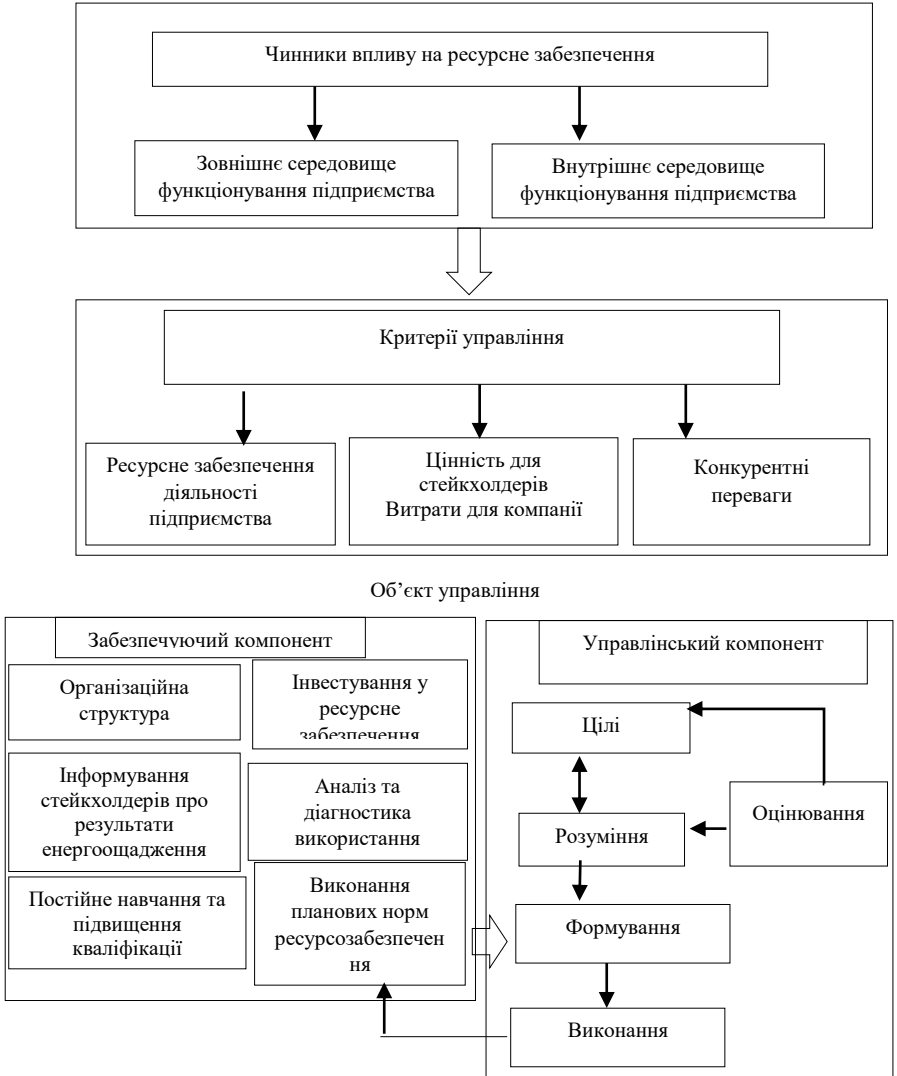


Рис. 2. Система управління ресурсним забезпеченням діяльності підприємства

Сформовано автором на основі [3]

Отже, раціональне управління ресурсами повинно включати такі етапи:

- виявлення та формулювання проблеми чи задачі управління ресурсами підприємств, що має бути вирішена на базі використання минулого досвіду й наявних даних;
- прийняття управлінського рішення щодо використання ресурсів і його реалізація;
- аналіз результатів прийнятого рішення з погляду можливих способів його модифікації чи зміни, а також урахування його результатів у процесі нагромадження досвіду, який може бути застосований у майбутньому [4, с.186].

Підводячи підсумок, можемо сказати, що не дивлячись на те, що ресурси та здібності є необхідним джерелом формування стійких конкурентних переваг для ефективної діяльності, перед більшістю підприємств України існує проблема визначення та оцінки унікальних ресурсів з тим, щоб ефективно використати ці знання в розробці стратегії, притаманній лише конкретному підприємству.

Отже, підприємства повинні не тільки мати в своєму розпорядженні всі необхідні для його діяльності ресурси, а й ефективно їх використовувати. Адже саме ресурси в кінцевому результаті забезпечать досягнення економічного, соціального, екологічного та інноваційного ефектів.

Список використаних джерел:

1. Христенко Л. М. Особливості ресурсного забезпечення діяльності підприємства / Л. М. Христенко. // Вісник ПолтНТУ - Економіка і регіон. – 2015. – №6. – С. 115–119.
2. Шершньова З.Є. Стратегічне управління : підручник / З.Є. Шершньова. – Вид. 2-ге, [перероб. та доп.]. – К. : Вид-во КНЕУ, 2004. – 699 с. URL <http://studentbooks.com.ua/content/view/full/640/42/1/1/>
3. Теплюк М. А. Особливості формування ресурсного забезпечення діяльності підприємства / М. А. Теплюк // Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. - 2015. - Т. 20, Вип. 3. - С. 150-154. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_econ_2015_20_3_36
4. Пілько А. Д. Моделювання процесів управління ресурсним потенціалом підприємства / А. Д. Пілько, О. П. Малиміна. // Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника. – 2012. – №8. – С. 183–189.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ВИТРАТ ОПЕРАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Караман Ілона Юрївна
Хуторна Ольга Вікторівна

Науковий керівник: асист. Коваленко В.В.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Україна

Основною проблемою обліку витрат підприємства є відображення їх повноти та своєчасності у системі обліку. Ця проблема досить багатопланова, надзвичайно складна й стосується всього нашого суспільного ладу, особливо системи влади, способу життя, системи оподаткування й тіньового сегмента української економіки.

Питання обліку витрат операційної діяльності й формування собівартості продукції підприємств різних галузей економіки досліджували провідні вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: П. С. Безруких, О. С. Бородкін, Ф. Ф. Бугинець, Б. І. Валусь, М. А. Вахрушина, С. Ф. Голов, З. В. Гуцайлюк, В. А. Дерій, В. М. Жук, З. В. Задорожний, Є. В. Калюга, Є. В. Мних та ін.

Метою дослідження є обґрунтування особливостей обліку витрат операційної діяльності на підприємствах різних форм власності.

Облік витрат посідає визначальне місце в обліково-аналітичному процесі підприємства, оскільки на ньому базуються економічні показники виробництва продукції. Витрати – це зменшення економічних вигод у вигляді вибуття активів або збільшення зобов'язань, яке призводить до зменшення власного капіталу (за винятком зменшення капіталу за рахунок його вилучення або розподілу власниками) [1].

Під операційними витратами (собівартість) розуміються виражені в грошовій формі витрати трудових, матеріальних, нематеріальних, фінансових ресурсів на здійснення операційної діяльності [1].

В першу чергу, зниження операційних витрат можна досягнути за рахунок економного використання сировини, матеріалів, палива, енергії, більш повного використання виробничих потужностей, що сприяє зниженню цін на продукцію, роботи та послуги. Зменшення операційних витрат сприяє росту виробітку продукції за рахунок покращення використання основних фондів, зменшення норм витрат сировини і матеріалів, що в свою чергу, спричиняє збільшення прибутку підприємства і відповідно його рентабельності.

Оскільки саме витрати операційної діяльності слугують базою ціни товару і її нижньою межею для виробника, велика увага приділяється витратам виробництва, які не тільки в загальному обсязі витрат займають найбільшу питому вагу та характеризують ефективність роботи підприємства, а й відображають усі сторони виробничо-господарської діяльності.

Для ефективного управління операційними витратами на підприємствах розробляється їх класифікація. Як правило, вона здійснюється з метою визначення собівартості продукції та встановлення цін на її окремі види. Основна класифікація здійснюється за видами витрат, за економічними елементами, за статтями калькуляції. Наприклад, групування витрат за економічними елементами дає можливість встановити потребу в основних та оборотних засобах, показує скільки і яких засобів витрачено, незалежно від того, де вони вироблені і на які цілі використані, а також характеризує структуру витрат. Таке групування використовується для складання кошторису виробництва. В свою чергу, складання кошторису допомагає пов'язати план по собівартості з іншими розділами плану, визначити завдання по зниженню собівартості продукції, а також порівняти ефективність витрат на різних підприємствах і розробити міжгалузевий баланс, необхідний для планування цін. Але на підприємстві можуть бути визначені й інші критерії класифікації витрат, що зумовлено безліччю техніко-економічними, маркетинговими, фінансовими особливостями, які по-різному впливають на формування собівартості [2, с.140].

Облік витрат на підприємствах може вестися трьома способами:

- за допомогою рахунків класу XIII «Витрати за елементами» - малими і неприбутковими організаціями;
- за допомогою рахунків IX класу «Витрати діяльності» - всі інші підприємства;
- за допомогою рахунків XIII та IX класів – ведуть підприємства, які ведуть облік за двома класами одночасно.

Проте, найбільш поширеним способом є використання рахунків IX класу.

Відповідно до П(С)БО 16 «Витрати» та чинного Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій для обліку витрат від операційної діяльності передбачено рахунки 9-го класу «Витрати діяльності», до яких відносяться такі складові із відповідними субрахунками:

1. Рахунок 90 «Собівартість реалізації» призначено для узагальнення інформації про собівартість реалізованої готової продукції, товарів, виконаних робіт, наданих послуг.

За дебетом рахунку 90 «Собівартість реалізації» відображається виробнича собівартість реалізованої готової продукції, робіт, послуг; фактична собівартість реалізованих товарів (без торгових націнок), страхові виплати відповідно до договорів страхування, за кредитом — списання в порядку закриття дебетових оборотів на рахунок 79 «Фінансові результати».

2. На рахунку 91 «Загальновиробничі витрати» ведеться облік виробничих накладних витрат на організацію виробництва та управління цехами, дільницями, відділеннями, бригадами та іншими підрозділами основного й допоміжного виробництва, а також витрати на утримання та експлуатацію машин і устаткування. Цей рахунок не застосовується підприємствами торгівлі.

За дебетом рахунку 91 «Загальновиробничі витрати» відображається сума визнаних витрат, за кредитом — щомісячне, за відповідним розподілом, списання на рахунки 23 «Виробництво» та 90 «Собівартість реалізації».

3. На рахунку 92 «Адміністративні витрати» відображаються загальногосподарські витрати, пов'язані з управлінням та обслуговуванням підприємства. За дебетом рахунку 92 «Адміністративні витрати» відображається сума визнаних адміністративних витрат, за кредитом — списання на рахунок 79 «Фінансові результати».

4. На рахунку 93 «Витрати на збут» ведеться облік витрат, пов'язаних із збутом (реалізацією, продажем) продукції, товарів, робіт і послуг.

За дебетом рахунку відображається сума визнаних витрат на збут, за кредитом - списання на рахунок 79 «Фінансові результати».

5. На рахунку 94 «Інші витрати операційної діяльності» ведеться облік витрат операційної діяльності підприємства, крім витрат, які відображаються на рахунках 90 «Собівартість реалізації», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут».

Облік витрат операційної діяльності узагальнюється у Звіті про фінансові результати (Звіт про сукупних дохід), в Примітках до річної фінансової звітності та в статистичній звітності підприємства. Інформація розділу I ф. № 2 «Звіт про фінансові результати» дає можливість оцінити сукупні обсяги операційних витрат підприємства та їх співвідношення за звітний квартал чи рік. Результати кожного виду іншої операційної діяльності, використовуючи дані ф. № 5 «Примітки до річної фінансової звітності» (розділ V), дозволяють виявити співвідношення витрат окремих видів іншої операційної діяльності.

Однією із головних умов успішної діяльності підприємства - правильна організація бухгалтерського обліку. Саме тому, в сучасних господарювання, полягає необхідність у застосуванні нових методів та технічних засобів побудови різних інформаційних систем, тобто в автоматизації обліку.

У свою чергу, основними завданнями автоматизації обліку операційних витрат є:

- своєчасне, повне і достовірне відображення в обліку фактичних витрат на виробництво і реалізацію продукції (робіт, послуг), а також невиробничих витрат;

- контроль правильного використання сировини, матеріалів, палива, енергії, заробітної плати тощо;

- обґрунтування калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг), правильне складання звітних калькуляцій;

- виявлення й усунення недоліків організації обліку виробництва і матеріально-технічного забезпечення, спрямованого на максимальну економію матеріальних і трудових витрат і на підвищення продуктивності праці [4, с. 88].

Таким чином, облік операційних витрат є зведеною ділянкою облікового процесу по відношенню до інших ділянок, так як він базується майже на всіх документах первинного і зведеного обліку діяльності підприємства, і документація по ньому повинна забезпечувати розподіл витрат за економічними елементами, місцями виникнення, статтями та об'єктами калькуляції. Вхідна інформація обліку операційних витрат на виробництво являє собою сформовану на машинних носіях інформацію, що є результатом вирішення задач з обліку основних засобів, запасів, заробітної плати, фінансово-розрахункових операцій, обліку готової продукції, її відвантаження і реалізації.

Список використаних джерел:

1. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 "Витрати" № 318 від 31.12.1999 р. (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Китайчук Т.Г. Особливості обліку операційних витрат / Т.Г. Китайчук, С.І. Тимошук // Інноваційна економіка. – Тернопіль. – 2011. – №4. – С. 139-141.
3. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://i.factor.ua/ukr/law-90/section-536/article-10948/2014-02-8/>
4. Івахненко С.В. Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку та аудиту: навч. посіб. / С.В. Івахненко. – К.: Знання-Прес, 2013. – 349 с.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА АУДИТУ НАРАХОВАНОЇ ОСНОВНОЇ ТА ДОДАТКОВОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Обод Людмила Олександрівна

Криворізький економічний інститут

Державного вищого навчального закладу

«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Україна

Практичні та теоретичні питання організації обліку та аудиту нарахованої основної та додаткової заробітної плати на підприємстві розглядали у своїх працях видатні науковці: Н. В. Потриваєва, І. В. Савченко, О. Ф. Вербило, Л. В. Мельянкова, О. В. Кантаєва, О. В. Покатаєва, Г. О. Кошулинська, О. А. Садовніков, Г. В. Сировой, Л. С. Герасимчук, Д. М. Хома, С.Я. Зубілевич, С.Ф. Голов, Н.В. Секіріна, Л.П. Кулаковська, Ю.В. Піча, М.Т. Білуха, Н.Л. Гапоненко.

Метою статті являється розкриття особливості обліку та аудиту нарахованої основної та додаткової заробітної плати.

Виклад основного матеріалу дослідження: Відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконаної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Держава регулює оплату праці працівників підприємств за допомогою установленого розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, а також оподатковуючи доходи працівників.

Згідно до ст. 3 Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [2].

Для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників використовується показник фонду оплати праці. ФОР складається з трьох складових:

1. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок, відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців.
2. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідництво, за особливі умови праці. Вона включає доплати і надбавки до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством (премії працівникам, керівникам, спеціалістам за виробничі результати, за вислугу років, доплати у надурочний час, святкові і вихідні дні, відпускні).
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати – це виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які проводяться понад встановлені вказаними актами нормами [3].

Склад фонду оплати праці регламентовано Інструкцією зі статистики заробітної плати №5 від 13. 01. 2004 р [5].

Форми і системи оплати праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на

підприємстві, в установі, організації не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом [2].

Система оплати праці – це сукупність правил, які визначають співвідношення між мірою праці та мірою винагороди працівників.

Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики).

Тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Оплата праці працівників здійснюється за погодинною, відрядною або іншими системами оплати праці. Оплата може провадитися за результатами індивідуальних і колективних робіт [3].

Облік розрахунків з оплати праці здійснюється на основі типових форм, затверджених наказом Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинного облікової документації зі статистики праці» № 489 від 05.12.2008 р [4].

Робочий час – це встановлений законом або угодою сторін час, протягом якого робітники і службовці згідно з правилами внутрішнього розпорядку повинні виконувати свої трудові обов'язки.

Робочий день – це встановлена законом норма робочого часу протягом доби. Нормування робочого часу протягом календарного тижня є робочим тижнем.

Відповідно до ст. 50 гл. IV КЗпП, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [3].

Нарахування зарплати здійснюється в розрахунковій, або розрахунково-платіжній відомості. Дані нарахованої зарплати переносяться в Журнал №5, 5А, Журнали-ордери №10 [8,с.587]

Узагальнення інформації про розрахунки за виплатами працівникам, які належать як до облікового, так і до необлікового складу підприємства, - з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), за не одержані в установленний строк з каси підприємства суми з виплат працівникам, за іншими поточними виплатами ведеться на рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам»

Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» має такі субрахунки:

- 661 «Розрахунки за заробітною платою»;
- 662 «Розрахунки з депонентами»;
- 663 «Розрахунки за іншими виплатами».

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога по тимчасовій непрацездатності, інші належні до нарахування працівникам виплати, за дебетом - виплата основної та додаткової заробітної плати, премій, допомоги по тимчасовій непрацездатності тощо; вартість одержаних матеріалів, продукції та товарів у рахунок заробітної плати (погашення заборгованості перед працівниками за іншими виплатами); утримання податку з доходів фізичних осіб, відрахування на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, платежів за виконавчими документами та інші утримання з виплат працівникам [6].

Сума нарахованої зарплати за місяць включається до складу витрат відповідного виду – собівартості послуг, адміністративних витрат, витрат на збут та ін.. У складі зазначених видів витрат заробітна плата потрапляє до відповідних рядків Звіту про фінансові результати (форма №2).

Сума заборгованості із заробітної плати на кінець кварталу та року включається до складу короткострокових зобов'язань підприємства із відображенням у рядку 1630 – Балансу. Залишок нарахувань на заробітну плату на кінець кварталу та року у вигляді відрахувань на соціальні заходи включається в інший рядок пасиву Балансу – рядок 1625.

Відповідно до норми ст. 142 ПКУ, суми нарахованої заробітної плати працівникам у разі використання робочої сили в господарській діяльності підприємства знаходять своє відображення в декларації з податку на прибуток. Зокрема, в складі собівартості перевезень або інших витрат. Джерелом податкового розрахунку сум заробітної плати є дані бухгалтерських проводок по кредиту субрахунка 661 у дебеті рахунків витрат [10].

Обов'язкова звітність із заробітної плати по Україні включає:

- податковий розрахунок сум доходу, нарахованого (сплаченого) на користь платників податку, і сум утриманого із них податку, форма 1ДФ (щоквартально);
- звіт з ЄСВ до територіального органу Державної фіскальної служби України (щомісяця);
- звіт про нараховані внески, перерахування та витрати, пов'язані з обов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку із втратою працездатності (щоквартальне у разі наявності сальдо);
- звіт до Фонду соціального захисту інвалідів (щорічно);
- звіт з війського збору (щоквартально). Включений до звіту 1ДФ.

До статистичної звітності із заробітної плати відносяться:

- Форма 1-ПВ «Звіт з праці» (місячна);
- Форма 1-ПВ «Звіт з праці» (щоквартальна);
- Форма 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» (річна);
- Форма 7-тнв «Звіт про травматизм на виробництві» (річна);

- Форма 1-РС «Звіт про витрати на утримання робочої сили» (один раз на чотири роки) [9].

Аудит дотримання трудового законодавства і нарахування заробітної плати може проводитися суцільним способом, вибіркоким або комбінованим. Як правило, перевірка нарахування оплати праці проводиться вибіркоким способом, при якому перевіряється інформація менше ніж 100% генеральної сукупності [7,с.419].

Перевірку основного етапу аудиту бажано розпочати зі встановлення реальності вхідного залишку незалежно від того, хто за договором несе відповідальність за достовірність.

Для цього необхідно зіставити залишок на кінець попереднього періоду (з реєстрів і форм звітності за попередній період) із залишком на початок звітного періоду (з реєстрів і форм звітності звітного періоду). На практиці відомі факти неправильного перенесення залишків як помилково, та і навмисно.

За наявності відхилень у залишку по нарахуванню оплати праці у осіб, що відповідають за цю частину облікові роботи, беруть пояснення, з'ясовують причини і приводять у відповідність вхідні залишки.

На наступному етапі перевіряють відповідність синтетичного й аналітичного обліку нарахувань оплати праці. Результати відображаються у робочому документі [7,с.424].

За наявності таких відхилень аудитор повинен установити причини їх наявності, за можливості скоригувати залишки, встановити залишки, що відповідають істині. Якщо відхилення є досить суттєвими, аудитор необхідно запропонувати підприємству відновити облік нарахування оплати праці і встановити об'єктивні залишки. Тільки після цього можна продовжувати аудиторське дослідження [7,с.426].

Перевірка нарахування заробітної плати є трудомістким процесом, тому аудитор проводить лише вибіркочку перевірку найважливіших розрахунків. Важливо правильно провести вибірку. З цією метою необхідно звернутися до МСА 210 «Узгодження умов завдань аудиту».

В обов'язковому порядку на вибірку треба перевіряти:

- правильність і своєчасність створення первинних документів з обліку робочого часу й оплати праці;
- правильність нарахування оплати праці за відрядною та погодинною системами;
- законність нарахування премій і доплат;
- правильність нарахування відпусткових;
- правильність розрахунку допомоги, які виплачуються за рахунок коштів Фонду соціального страхування;
- правомірність застосування утримань і пільг для нарахування прибуткового податку.

З метою проведення такої перевірки відбирають необхідну кількість аналітичних рахунків по розрахунках з оплати праці й проводять перевірку всіх питань нарахування оплати праці. Аудитор сам, на власний ризик,

робить вибірку аналітичних рахунків, а також визначається з періодом перевірки (місяць, рік, квартал).

При перевірці нарахування заробітної плати відрядно аудитор установлює, як оформлені первинні документи (наряди, маршрутні листки та ін.), чи правильно застосовані норми і розцінки, чи є підписи посадових осіб, чи заповнені всі реквізити, чи немає необумовлених виправлень. Особлива увага приділяється розрахункам відрядного заробітку за бригадною формою оплати праці, правильності перенесення підсумкових сум працівників до розрахунково-платіжних відомостей. Доцільно перевірити, чи немає випадків повторного нарахування сум на раніше оплачені наряди.

При перевірці нарахування погодинної оплати до уваги беруть відпрацьований час, норми і розцінки за відпрацьований час з виконуваною роботою [7, с.426].

По закінченні аудиторської перевірки аудитор складає підсумковий документ – аудиторський звіт. Порядок складання висновку регламентується МСА 700 «Формування думки та складання звіту щодо фінансової звітності» [7, с.100].

Аудиторський звіт передбачає надання впевненості користувачам шляхом висловлення незалежної думки аудитора про відповідність в усіх суттєвих аспектах фінансової звітності та/або консолідованої фінансової звітності вимогам національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, міжнародних стандартів фінансової звітності або іншим вимогам [1].

Висновки з цього дослідження: Отже, можна зробити висновок про те, що кожне підприємство в умовах ринкових відносин може застосовувати різні форми оплати праці та матеріальної винагороди.

Постійні зміни нормативно-законодавчої бази в галузі оплати праці потребують адаптації у практичній діяльності підприємств щодо організації обліку і аудиту праці і заробітної плати. Це можливо за рахунок розробки методичних рекомендацій і удосконалення синтетичного й аналітичного обліку оплати праці на підприємстві.

У ході аудиту розрахунків з оплати праці аудитору слід керуватися законодавчими та нормативними документами, які регулюють ці питання, тобто аудиторські докази мають бути достовірними, обґрунтованими, чітко спланувати проведення аудиторської перевірки, визначити джерела отримання інформації та вибрати найбільш прийнятні методи і методичні прийоми, за допомогою яких буде проведено перевірку. Інформацію про отримані результати перевірки аудитор повинен передати замовнику аудиторської перевірки, тобто або керівнику підприємства, або власнику підприємства у вигляді акту перевірки, якщо це пооб'єктний аудит, або у вигляді аудиторського висновку, якщо це суцільна перевірка суб'єкта господарювання.

Список використаних джерел:

1. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. №2258-VIII [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2258-19>.
2. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу : zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322_08.
4. Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження типових форм первинного облікової документації зі статистики праці» від 05.12.2008 р. № 489 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/norm_doc/2008/489/489_2008.htm.
5. Інструкцією зі статистики заробітної плати від 13. 01. 2004 р. №5 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>.
6. Інструкція «Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій» від 30.11.99р. № 291 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>.
7. Кулаковська Л.П., Піча Ю.В. Організація і методика аудиту: підручник / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча. – К. : Каравела, 2005 . – 560 с.
8. Огійчук М.Ф. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами/ М.Ф. Огійчук– К.: Алерта, 2011. – 1042 с.
9. Облік та нарахування заробітної плати на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.accounting-ukraine.kiev.ua/poslugi/oblik_narakhuvannya_zarobitnoyi_plati_zarplati.htm.
10. Фінансовий облік та звітність [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.com/10560412/buhgalterskiy_oblik_ta_audit/finansoviy_oblik_zvitnist.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ СУБ'ЄКТАМИ ДЕРЖАВНОГО СЕКТОРУ

Шевчук Наталія Павлівна

Науковий керівник: асист. Копчикова І. В.

Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

Україна

Основні засоби, як найбільш вартісна частина в балансі бюджетної установи, підлягає постійному контролю як із боку вище стоячих розпорядників бюджетних коштів, так із боку різних контролюючих органів і служб, як представників держави - фактичного власника бюджетних активів.

У Положенні 121 «Основні засоби» [1] наведено низку понять стосовно визначення об'єкта основного засобу активом. По-перше - одиницею обліку основних засобів є: закінчений пристрій з усіма пристосуваннями і приладдям до нього; конструктивно відокремлений предмет, призначений для виконання певних самостійних функцій; відокремлений комплекс конструктивно з'єднаних предметів однакового або різного призначення, що мають для їх обслуговування загальні пристосування, приладдя, керування та єдиний фундамент, унаслідок чого кожен предмет може виконувати свої функції, а комплекс – певну роботу тільки у складі комплексу, а не самостійно; інший актив, що відповідає визначенню основних засобів, або частина такого активу, що контролюється суб'єктом державного сектора.

Основні засоби визнають активом після їх введення у експлуатацію. До цього часу вартість витрат установи на придбання або створення необоротних активів відображають як капітальні інвестиції на субрахунку: 1311- якщо придбавають основні засоби; 1312 - якщо інші необоротні матеріальні активи. Облік основних засобів в частині акумулювання витрат на їх придбання (створення) ведеться у меморіальному ордері: 4 «Накопичувальна відомість за розрахунками з дебіторами» — якщо установа спершу оплатила товари й послуги, а отримує їх пізніше; 6 «Накопичувальна відомість за розрахунками з кредиторами» — якщо установа спершу отримала товари, послуги, а їх оплату зробить пізніше [2].

В процесі використання необоротних активів вони втрачають свої первинні характеристики, тобто зношуються. Тож під час обліку основних засобів обов'язково нараховується амортизація.

Сума зносу основних засобів визначалася в останній робочий день грудня в національній валюті за повну кількість календарних місяців їх перебування в експлуатації у відповідному періоді відповідно до норм зносу. Місячна сума зносу основних засобів визначалася, відповідно, діленням річної суми зносу на 12.

Сума нарахованого зносу з кожного об'єкта не може перевищувати 100 % його первісної вартості, проте і нарахування зносу в розмірі 100 % первісної вартості об'єкта не є підставою для його списання з балансу. Списання нарахованого зносу проводили при вибутті основних засобів.

Нарахування амортизації починається з місяця, наступного за місяцем, у якому об'єкт основних засобів став придатним для корисного використання та введений в експлуатацію

Припинення визнання об'єкта основним засобом:

1. Визнання об'єкта основних засобів активом суб'єкта державного сектору припиняється у разі його ліквідації, вибуття внаслідок продажу, передачі без оплати, нестачі або невідповідності критеріям визнання активом.

2. Вибуття основних засобів здійснюється у порядку, визначеному законодавством.

3. Списанню підлягають основні засоби, що не можуть бути в установленому порядку відчужені, безоплатно передані та щодо яких не можуть бути застосовані інші способи управління (або їх застосування може бути економічно недоцільне), у разі, коли такі основні засоби морально чи фізично зношені, непридатні для подальшого використання суб'єктом державного сектору, зокрема у зв'язку з будівництвом, розширенням, реконструкцією і технічним переоснащенням, або пошкоджені внаслідок аварії чи стихійного лиха та відновленню не підлягають, або виявлені в результаті інвентаризації як нестача. [4, с. 380].

При цьому списання основних засобів, виявлених в результаті інвентаризації як нестача, здійснюється після відшкодування їх вартості, крім випадків, коли здійснити таке відшкодування неможливо. Морально застаріла комп'ютерна техніка, придатна для подальшого використання, може передаватися до сфери управління місцевих органів виконавчої влади з подальшим її закріпленням за відповідними закладами, установами та організаціями.

Отже, знос це сума розподіленої вартості необоротних активів, яка експлуатується, використовується і відповідно зношується протягом строку їх корисного використання (експлуатації), а амортизацією, відповідно, є розподілена сума зносу об'єкта основних засобів з початку його корисного використання, або як у визначенні систематичний розподіл вартості необоротних активів, яка зношується.

Список використаних джерел:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку в державному секторі 121 «Основні засоби» затверджене наказом Міністерства фінансів України від 12.10.2010 № 1202.
2. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій // редакція від 24.07.2015 р., підстава з0789-15.

3. Джога Р.Т., Свірко С.В., Сінельник Л.М. Бухгалтерський облік у бюджетних установах: Підручник / За заг. ред. проф. Р.Т. Джоги. – К.: КНЕУ, 2016. – 483 с.
4. Свірко С.В. Організація бухгалтерського обліку в бюджетних установах /С.В. Свірко// Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2017. — 380 с.
5. Чечуліна О.О. Державне казначейство: правовий статус і напрямки діяльності /О.О. Чечуліна// Економіка. Фінанси. Право. - 2016. - № 12. - С. 18.

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ СУДОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ

Кривіцька Олена Олександрівна

Пилявець Анна Віталіївна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Покин'череда В.В.

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

Україна

Соціально-економічний розвиток держави є неможливим без впровадження системи заходів у сфері контролю за дотриманням законодавства в процесі реалізації економічної політики. Для виявлення протиправної діяльності та збору доказів зі справ, порушених за вчинення економічних злочинів, необхідні не тільки юридичні знання, але й спеціальні пізнання у галузі економічного контролю. Тому судово-економічні експертизи на сьогодні є найбільш ефективним заходом збору доказів щодо економічної злочинності [1, с. 54].

За таких умов на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки теоретичні розробки питань організації економічної експертизи є надзвичайно актуальними.

Судово-економічна експертиза є невід'ємною частиною суспільного життя, а тому вона потребує належної організації. Судово-експертну діяльність в Україні здійснюють державні спеціалізовані установи та відомчі служби:

- науково-дослідні та інші установи судових експертиз Міністерства юстиції України і Міністерства охорони здоров'я України;
- експертні служби Міністерства внутрішніх справ, Міністерства оборони та Служби безпеки України [2, с. 36].

Координацію організації судово-експертної діяльності в Україні здійснює Міністерство юстиції України, до обов'язків якого відноситься також ведення Реєстру атестованих експертів державних і підприємницьких структур та громадян. Органи дізнання, попереднього слідства та суди зобов'язані доручати проведення судових експертиз кваліфікованим

спеціалістам, внесеним до даного Реєстру.

Для розгляду важливих питань розвитку судової експертизи, що мають міжвідомчий характер, при Міністерстві юстиції України створена Координаційна рада з проблем судової експертизи, на яку покладається завдання обговорення та розробки рекомендацій щодо організації та методики проведення судових експертиз.

Організаційно-фінансове забезпечення судово-економічної експертизи в Україні визначається Законом України «Про судову експертизу». Цей Закон передбачає державне фінансування здійснення науково-дослідними установами судових експертиз та наукових розробок з питань організації та методики судових експертиз. Виконання судових експертиз іншими спеціалізованими установами та відомчими службами фінансується за рахунок коштів, що виділяються їм з державного та місцевих бюджетів, а науково-дослідними установами - за рахунок замовника. Усі інші види робіт зазначені установи та служби проводять на госпрозрахункових умовах [3].

Спеціалізовані установи та відомчі служби, які практикують проведення судових експертиз, користуються правом установлювати міжнародні наукові зв'язки з інститутами криміналістики зарубіжних країн, проводити спільні наукові заходи, обмінюватися науковою інформацією та випускати спільні видання в галузі судової експертизи.

Терміни проведення експертизи встановлюється залежно від складності дослідження з урахуванням експертного навантаження фахівців керівником експертної установи (або заступником керівника чи керівником структурного підрозділу) у межах [4]:

- 10 календарних днів - щодо матеріалів з невеликою кількістю об'єктів та вирішуваних питань і простих за характером досліджень;
- 30 календарних днів - щодо матеріалів із середньою кількістю об'єктів та вирішуваних питань або середньої складності за характером досліджень;
- 60 календарних днів - щодо матеріалів з великою кількістю об'єктів та вирішуваних питань або складних за характером досліджень;
- понад 60 календарних днів - щодо матеріалів із великою кількістю об'єктів та вирішуваних питань (більше десяти), виходячи з фактично необхідного для експерта часу або особливо складних за характером досліджень (досліджень з використанням криміналістичного обладнання (лазерного, оптичного, електронного), проведення експериментальних досліджень, застосування декількох методів);
- понад 90 календарних днів - якщо експертиза є особливо складною чи багатооб'єктною, потребує вирішення більше десяти питань або вирішення питань, які потребують декількох досліджень, чи налічує понад п'ять томів матеріалів справи.

Більший термін встановлюється за письмовою домовленістю з органом, який призначив експертизу, після попереднього вивчення експертом наданих матеріалів.

У разі значного завантаження експерта та знаходження в нього на

виконанні одночасно понад десяти експертиз, у тому числі комісійних та комплексних, вказані терміни можуть бути переглянуті або встановлені додатково з урахуванням необхідного реального часу на їх виконання.

Попереднє вивчення матеріалів при проведенні простих та середньої складності досліджень не повинно перевищувати 5-10 робочих днів, а при складних та особливо складних дослідженнях - відповідно 15-20 робочих днів.

У разі відмови органу (особи), який (яка) призначив(ла) експертизу (залучив(ла) експерта), у погодженні запропонованого розумного строку проведення експертизи матеріали справи повертаються з пропозицією призначити експертизу іншим суб'єктам судово-експертної діяльності.

Термін проведення експертизи починається з робочого дня, наступного за днем надходження матеріалів до експертної установи, і закінчується у день складання висновку експерта, або ж повідомлення про неможливість надання висновку. Якщо закінчення встановленого терміну проведення експертизи припадає на неробочий день, то днем закінчення експертизи вважається наступний робочий день.

Процес проведення судово-економічної експертизи закінчується оформленням дослідження у вигляді висновку. Висновок складається на підставі дослідження всіх наданих експерту матеріалів в межах його компетенції. Він повинен об'єктивно відображати результати проведеного дослідження і підтверджуватися документальними даними підприємства.

Експертний висновок повинен складатися з трьох частин: вступної, дослідницької та безпосередньо висновків. Висновок експертизи та додатки до нього складаються у двох екземплярах, один з яких направляється особі або органу, які призначили експертизу, а другий залишається в експертній установі [5, с. 104].

Таким чином, правильно організована судово-економічна експертиза: по-перше, дозволяє зекономити затрати праці і засобів на здійснення процесу розслідування; по-друге, є однією з умов, що забезпечує високу якість та ефективність експертного дослідження та сприяє скороченню термінів її проведення.

Список використаних джерел:

1. Живко З.Б. Судова бухгалтерія: Навчально-методичний посібник / З.Б. Живко. - К.: Атіка, 2007. - 344 с.
2. Калюга С В. Фінансово-господарський контроль у системі управління: Монографія / С В. Калюга. - К.: Ельга, Ніка-центр, 2002. - 360 с.
3. Про судову експертизу: Закон України від 25.02.94 р. № 4038-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua>.
4. Інструкція про призначення та проведення судових експертиз та експертних досліджень та Науково-методичних рекомендацій з питань підготовки та призначення судових експертиз та експертних досліджень: Наказ Міністерства юстиції України від 08.10.98 р. № 53/5 [Електронний

- ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0705-98>.
5. Шарманська В.М. Судова бухгалтерія: Навч. посіб. / В.М. Шарманська, С.О. Шарманська, І.В. Головка // К.: Центр учбової літератури, 2008 - 454 с.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОДАТКОВИХ СИСТЕМ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Мельничук Юлія Миколаївна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Демченко О.П.

*Винницький торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету
Україна*

В сучасних умовах розвитку децентралізації актуальності набуває питання розширення податкової бази фінансового забезпечення місцевих бюджетів та ефективність використання податкових надходжень на місцевому рівні. Одним з шляхів розвитку вітчизняної податкової системи є адаптація позитивного досвіду зарубіжних країн, що зумовлює необхідність подальшого дослідження основних ланок розвитку податкової системи економічно розвинених країн.

Науково-інформаційною базою дослідження щодо основних векторів розвитку податкових систем зарубіжних країн стали праці вітчизняних дослідників, зокрема: І. Барановського [1], О. Величка, І. Дмитренка [2], Я. Литвиненка, І. Якушика [3], О. Майстренка [4], О. Нідзельської [5], Є. Волкова [6], З. Варналія, І. Прокопенка, Т. Тучака [7] та багато інших.

Податки є частиною фінансової системи як на макро-, так і на макрорівні. Вони виконують фіскальну, розподільчу та соціальну функції. При виконанні розподільчої функції першочергове значення має стимулюючий напрям, який набуває все більшого значення в економічній політиці різних країн світу.

Кожна країна іде різними економічними шляхами (передусім ринковими або командно-адміністративними), має свої особливості у розвитку економічних процесів, що впливає і на розвиток окремих складових загальної економічної системи, а також на податкову систему держави, яка належить до фінансової системи і повинна пристосовуватись до змін у суспільстві.

Фіскальна функція полягає у забезпеченні і наповненні державного бюджету. У сучасних умовах податки мають досить високу питому вагу в дохідній частині бюджету будь якої держави, тому що вони є основним джерелом його наповнення. Витрати держави плануються виходячи з дохідної частини, тобто з кількості зібраних податків [1, с.196].

У розвинених країнах світу податкові збори становлять від 25 до 50% загального валового внутрішнього продукту країни. Більшу питому вагу податкові платежі мають у країнах з командно-адміністративним шляхом розвитку економіки (Швеції, Данії, Бельгії, Нідерландах, Фінляндії.) Варто зазначити, що питома вага податкових платежів у загальній структурі ВВП країн європейського союзу значно вища, ніж у США чи Японії, що відображено на рисунку 1.

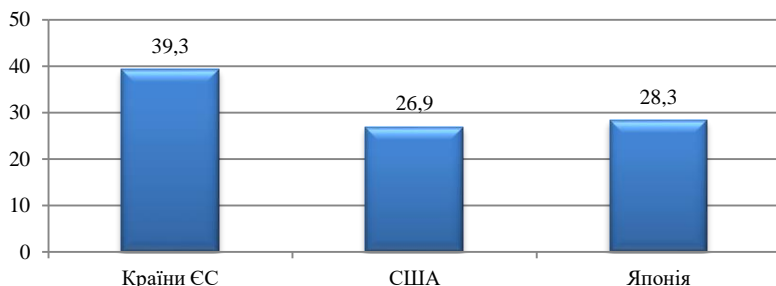


Рис. 1. Питома вага податків у структурі ВВП розвинених країн

Джерело: побудовано автором на основі [2].

Соціальна функція податків полягає у підтриманні соціальної рівноваги у суспільстві шляхом зміни співвідношення між доходами різних соціальних груп для зменшення нерівності між ними.

Таким чином, через фіскальну функцію податків задовольняються загальнонаціональні необхідні потреби, а за допомогою розподільчої функції формуються протидії надлишковому фіскальному тиску, тобто створюються спеціальні механізми, які забезпечують баланс економічних інтересів держави, юридичних та фізичних осіб, а за допомогою соціальної функції забезпечується соціальна стабільність в країні, оскільки вона виражається в перерозподілі доходів в масштабах всього суспільства.

Для обґрунтування шляхів розвитку вітчизняної податкової системи, проаналізуємо податковий досвід розвинених країн. Особливістю податкової системи США є принцип паралельного використання основних видів податків. Так, подібним чином побудовано оподаткування доходними податками з фізичних осіб і корпорацій, а також деяких видів акцизів. В 2016 р. фіскальні органи зібрали близько 4,5 трлн. дол. податків та інших доходів.

Основним джерелом федеральних податкових норм служить Кодекс внутрішніх доходів США (Internal Revenue Code). Контроль за сплатою податків на рівні федерації здійснюється Службою внутрішніх доходів". Ліберальна спрямованість державної політики (тобто по можливості мінімальне втручання держави в економіку) визначає порівняно низьке податкове навантаження в США в порівнянні з іншими розвиненими країнами [6].

Середній рівень податкового навантаження впродовж останніх 46 років в США склав 26,5%. Максимальне значення (29,5%) було досягнуто у 2000 р., а мінімальне (близько 24%) - в 2009 р. При цьому помітні сильні коливання рівня податкового навантаження - з різкими злетами і падіннями даного показника. Основним джерелом податкових доходів до бюджету США служать індивідуальні податки (податки з фізичних осіб). На їх частку припадає понад 32% податкових надходжень. Податки на виробництво та імпорт, а також соціальні податки забезпечують приблизно рівний внесок у податкові доходи - від 27 до 30% (кожна з груп) [6].

Таким чином, забезпечується близько 90% податкових доходів консолідованого бюджету. Решта 10% припадають на надходження податку на прибуток корпорацій.

Цікавим для оцінки є досвід розвитку податкової системи Франції. Сучасна Франція – основоположниця і впливовий член Європейського Союзу, входить до складу держав «Великої вісімки» і «Великої двадцятки», до групи високорозвинених країн світу.

Особливості оподаткування у Франції пов'язані з історичним розвитком політичної системи й економіки країни. Податкова система відрізняє, насамперед, системність на широкій законодавчій основі, яка базується на положенні про те, що всі заходи щодо оподаткування перебувають у компетенції парламенту [7].

Податки і збори Франції формують близько 90% бюджету держави. Збори здійснюються єдиною службою. Основні види податків - непрямі, прямі, гербові збори. Переважають непрямі податки. 50% від непрямих податків складають ПДВ. Існує строгий розподіл на місцеві податки і податки, що йдуть у центральний бюджет [7].

Наступною країною, в якій функціонує розвинена податкова система є Німеччина. Особливістю податкової системи Німеччини є практично рівні пропорції співвідношення прямого та непрямих оподаткування й ідентичні частки податків на соціальне страхування, що сплачують підприємці та наймані працівники у загальному обсязі фонду оплати праці. Тобто, формування податкової політики відбувається на основі визначального принципу забезпечення активного розвитку економіки шляхом збалансування інтересів усіх учасників ринкових відносин [5]. Податкова система Німеччини відповідає принципам федерального устрою, відповідно до якого кожна федеральна земля має свої податкові пріоритети.

Існує певний розподіл надходжень окремих податків між окремими ланками бюджетної системи фіксований у певних пропорціях, має регульований характер або податки повністю закріплюються за певними бюджетами. Так, надходження від акцизів і мита в повних сумах закріплені за федеральним бюджетом. Прибутковий податок із громадян (забезпечує близько 40% бюджетних доходів) розподіляється наступним чином: 42,5% надходжень поступає в федеральний бюджет; 42,5% – у бюджет землі; 15% – у бюджети общин. Корпоративний податок і податок на дохід із капіталу

ділиться в пропорції 50 на 50% поміж федеральним і земельними бюджетами [5, с. 45]. Розподіл податку на додану вартість між трьома видами бюджетів має регульований характер, що періодично змінюється в залежності від кон'юнктурних обставин. Податки на майно, спадщину і дарування, з власників автомобілів закріплені за бюджетами земель, а поземельний податок – за бюджетами обшин.

Аналіз податкової системи Японії має особливе значення, оскільки її податкова система має виняткову гнучкість і високу адаптивність. Характерний помірний рівень податкового тягара (частка податків в національному доході 26%) Дана податкова система вражає своєю множинністю податків. Усього в країні нараховується близько тридцяти державних і стільки ж місцевих податків. Вони поділяються на три основні групи:прямі прибуткові податки з юридичних та з фізичних осіб; прямі податки на майно (земельний податок, податок на спадщину та дарування, податок на нерухомість); прямі і непрямі споживчі податки (гербовий збір, податок на споживання).

Незважаючи на те, що Японія є розвинуеною державою з унітарною пристроєм, її податкова система характеризується відносно невеликим податковим навантаженням і досить широкими податкові повноваження місцевих органів влади. В середньому за останні 40 років рівень податкового навантаження склав близько 25%, за 2015 р. цей показник становив 26,9% (з урахуванням соціальних внесків). Такі показники обумовлені особливостями провадження бюджетно-податкової політики.

Співвідношення між податковими доходами центрального уряду і місцевої влади в консолідованому бюджеті практично рівне - 53 і 47% у 2015 р., що різко відрізняє Японію від інших держав з унітарною пристроєм. Висока частка податкових доходів місцевих властей пов'язана з їх значною автономією, яка гарантується Конституцією 1947 р. і відповідними законами.

Таким чином, основні особливості розвитку податкових систем зарубіжних країн у сучасних умовах, доцільно адаптувати до вітчизняних умов (табл. 1).

Таблиця.1

Особливості податкових систем зарубіжних країн в сучасних умовах

Особливості податкових систем	США	Франція	Німеччина	Японія
Принцип паралельного використання основних видів податків	+			
Основним джерелом податкових доходів служать індивідуальні податки	+			
Системність законодавчої бази		+		
Основні види податків - прямі, непрямі та гербові збори		+		
Складна, багатоступенева система розподілу всієї сукупності податкових надходжень			+	

Пропорції співвідношення прямого і непрямого оподаткування і ідентичні частки податків на соціальне страхування			+	
Виняткова гнучкість та висока адаптивність				+
Невелике податкове навантаження та система контролю за платниками				+

Сукупність економічних умов розвитку зарубіжних країн визначили певні особливості функцій податкових систем. Основними напрямками розвитку вітчизняних податкових систем, на основі апробації зарубіжного досвіду вбачають: принцип паралельного використання основних видів податків, системність законодавчої бази, закріплення повноважень у компетенцію уряду, що дасть можливість більш швидкими темпами зменшувати заборгованість, удосконалення системи вертикального та горизонтального фінансового вирівнювання, з метою гармонізації можливостей соціально-економічного розвитку всіх регіонів, підвищити гнучкість та адаптивність податкових систем з зменшенням податкового навантаження.

Список використаних джерел:

1. Барановська І. В. Проблеми реформування податкової системи у умовах кризи / І. В. Барановська // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 8. – С. 193-197
2. Величко О. Іноземний досвід реформування податкової системи / О. Величко, І. Дмитренко // Економіст. – 2014. – № 7–9 – С. 120–123.
3. Литвиненко Я. В. Податкові системи зарубіжних країн : [навч. посіб.] / Я. В. Литвиненко, І. Д. Якушик. – К. : МАУП. – 2014. – 208 с.
4. Майстренко О. Реформування податкової системи України як спосіб вирішення податкових колізій / О. Майстренко // Право України. – 2016. – № 2. – С. 23.
5. Нідзельська О. Податкова система в Німеччині / О. Нідзельська // Вісник податкової служби України. – 2012. – № 30. – С. 45.
6. Волков Є. О. Сутність податкової оптимізації зовнішньоекономічних операцій [Електронний ресурс] / Волков Є. О. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/PSPE/2008-3/Volkov_308.htm.
7. Варналій З. С. Податкова система Франції [Електронний ресурс] / З. С. Варналій, І. А. Прокопенко, Т. В. Тучак – Режим доступу до ресурсу: http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/444/1/402_IR.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МОЛОЧНОЇ ГАЛУЗІ

Шовкун Дар'я Юріївна

Науковий керівник: к.е.н., проф. Довгань Л.С.

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Україна

У сучасних умовах розвитку економіки важливий вплив на успіх підприємницької діяльності здійснює інноваційна складова, ефективність якої залежить від кваліфікованого, професійного та компетентного персоналу. А підприємства молочної галузі, зважаючи на євроінтеграційний вектор, особливо потребують впровадження інновацій на виробництві для підвищення продуктивності та конкурентоздатності. Тому актуальним є аналіз стратегій управління персоналом на підприємствах молочної галузі.

Оскільки основним стратегічним ресурсом підприємства є персонал, який і примножує конкурентні переваги, забезпечує ефективність виробництва, тому він і зумовлює необхідність відповідального та ретельного планування стратегій організації управління персоналом.

Стратегія – це довгостроковий курс розвитку підприємства, спосіб досягнення цілей, який воно визначає для себе, керуючись власними міркуваннями [1, с. 687]. Стратегія управління персоналом являє собою розроблений комплекс дій по формуванню високопрофесійного і конкурентоспроможного колективу, що сприяє розвитку організації і досягненню довгострокових цілей.

Стратегія управління персоналом розробляється паралельно з загальною стратегією організації. Внутрішні відповідності або горизонтальні інтеграції досягаються за допомогою вироблення цілісної, узгодженої, взаємопов'язаної політики управління персоналом організації.

Чергові підходи при визначенні типів стратегій і політики управління персоналом базуються на способах реалізації їх на фірмі. В відомих підручниках Базарова Т.Ю. і Єр'оміна Б.Л. по менеджменту, автори досліджують цей підхід як основний, історично сформований при розвитку менеджменту, і зупиняються на чотирьох важливих типах кадрової політики організації. Це пасивна, реактивна, превентивна та активна [2, с.345-346].

1. Пасивна кадрова політика. У керівників компанії немає виражених програм дії по відношенню до свого персоналу, а кадрові роботи це рутинне функціонування;

2. Реактивна кадрова політика. керівники здійснюють контроль за симптомами негативних явищ в роботах з працівниками, приймають спроби проаналізувавши їх причину і стежать за виникненням конфліктної ситуації;

3. Превентивна. Керівники мають обґрунтований прогноз розвитку ситуацій. Але організації не мають коштів для впливів на ситуації. Співробітники кадрових служб займаються діагностуванням працівників, а також прогнозуванням кадрових ситуацій на середньостроковий період;

4. Активна. Керівники організацій мають прогнози, а так само засіб впливу на ситуацію, а кадрові служби здатні розробляти цільову кадрову програму, і виробляти здійснення регулярних моніторингів ситуацій і роботи коригування для виконуваності програми з параметрами зовнішнього і внутрішнього середовища.

Для здійснення ефективної політики на молочних підприємствах, керівникам та кадровим службам варто застосовувати активну кадрову політику. Найм працівників потрібно здійснювати із числа кваліфікованих професіоналів, які володіють високим потенціалом та професіоналізмом, а оцінка відбувається згідно з індивідуальними навичками особи. Особлива роль виділяється мотивації праці, підвищення кваліфікації заохочується з боку керівництва та винагороджується.

На сьогоднішній день, більшість підприємств молочної галузі є прибічниками стратегії фокусування. При наймі на роботу кваліфікованих працівників шукають лише на адміністративні робочі місця. Робітники для виробництва, яке і забезпечує розвиток підприємства, не проходять ретельний підбір. Все частіше саме молочним підприємствам притаманна саме горизонтальне кар'єрне зростання. Внутрішній підбір кадрів дає можливість бажаним взяти участь у розвитку нових напрямків діяльності. Розвиток нових повноважень та підвищення кваліфікації здійснює великий вплив на підприємство, яке прагне зміцнити свою конкурентні позиції за рахунок посилення інноваційного, кадрового та фінансового потенціалів[3].

Важливою особливістю формування стратегії управління персоналом на підприємствах молочної галузі є підвищення кваліфікації працівників та сприяння саморозвитку працівників. Нині виробництво потребує від робітників навичок та якостей, які в умовах потоково-масового виробництва регресували або зводились до мінімуму, що призводило до зменшення витрат. Наприклад, висока професійна майстерність, адаптивність, командні навички, відповідальність за якість готової продукції, творчі навички, здатність самостійно примати рішення. На сьогодні простежується тісна залежність ефективності виробництва від якості робочої сили та її потенціалу.

Таким чином, управління персоналом набуває все більш важливе значення як фактор підвищення конкурентоспроможності, довгострокового розвитку. Тому розробка стратегії управління персоналом, яка враховуватиме усі особливості виробництва і є шляхом до розвитку підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: [підручник] / З. Є. Шершньова – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
2. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
3. Пастухова Т. Ю. Ринок молочної продукції України / Т.Ю. Пастухова // Економічний простір. – 2012. – № 57. – с. 175–179. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Ekpr/2012_57/statti/24.pdf.

ОСОБЛИВОСТІ ТАРИФНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АГРОПРОДОВОЛЬЧИХ ТОВАРІВ

Гунько Дар'я Євгенівна

науковий керівник: к.е.н, доц. Михайленко О.Г.

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
Україна*

Митно-тарифне регулювання зовнішньоекономічної діяльності є визначальною складовою державного регулювання економіки. Політика держави щодо встановлення митно-тарифних обмежень впливає на розвиток зовнішньоторговельних відносин між країнами, визначає особливості діяльності національних виробників та ступінь захищеності ринків від конкуренції з боку імпорту.

Сільськогосподарське виробництво не може нормально функціонувати в умовах жорсткої конкурентної боротьби без державного та фінансового захисту на державному рівні. Державна політика захисту і підтримки цієї галузі народного господарства повинна відбуватися у напрямі підвищення гарантій функціонування аграрного виробництва та продовольчої безпеки країни, забезпечення конкурентоспроможності товарів на національному і світовому ринках.

Одним із головних інструментів регулювання зовнішньоторговельних відносин у ринковій економіці є митний тариф. Як активний інструмент державного впливу він охоплює близько 2/3 зовнішньоторговельного обороту розвинених країн, а загальне число найменувань та товарних позицій у митних тарифах цих же країн досягає 7–9 тис. [1] Національні уряди використовують тарифне регулювання як інструмент, що має вплив на витрати виробництва та торговельний прибуток. У такий спосіб здійснюється непрямий вплив державою на сферу підприємництва та реалізація пріоритетних напрямів зовнішньоторговельної діяльності.

Саме від особливостей товарних ринків та рівня конкуренції на них залежить торговельна політика різних держав, частка в них лібералізму та протекціонізму, рівень захисту внутрішнього ринку різних товарів. Зазвичай

для ринків готових виробів характерним є протекціонізм, а ринки базових товарів відрізняються мінімальним рівнем захисту. При цьому використовуються тарифні та нетарифні методи обмеження імпорту, при чому можна помітити тенденцію поступового збільшення нетарифних. Зменшення рівня тарифного захисту стало невід'ємною рисою становлення глобального торговельного режиму, що функціонує в рамках СОТ. Проте основними характеристиками для міжнародної торгівлі агропродовольчими товарами є асиметричність обкладання митом, зарегульованість та порівняно з іншими товарними групами складність доступу на національні ринки, навіть незважаючи на глобальні тенденції, що розвиваються в напрямі відмови від протекціонізму та лібералізації умов зовнішньої торгівлі. [3].

Середній зв'язаний тариф для агропродовольчих товарів складає 13,5% (ЄС), 16,1 % (Молдова), але в окремих країнах дорівнює значно більшим значенням: 61 % (Туреччина), 98,9 % (Єгипет), 113,5 % (Індія). Це свідчить про більш високий рівень захисту національних виробників агропродукції та дотримання ними політики стримування імпорту. Максимальний тариф на агропродовольчі товари в Україні переважно дорівнює 20 % (за винятком цукру та кондитерських виробів – 50 %, напоїв й тютюну – 52 %), тоді як в інших країнах за окремими товарними групами він перевищує 100 % (ЄС, США, Туреччина, Індія, Канада, Ізраїль) і навіть 1000 % (Єгипет). Серед країн найбільш захищеними можна вважати сільськогосподарські ринки Туреччини, Індії та Єгипту. Але країни для того щоб зменшити імпорتنі постачання використовують не тільки мито, а й правила митного оформлення й адміністративні формальності [3].

Таким чином, в умовах розвитку ринкових відносин агропродовольчий ринок, як і його важливий складовий елемент — сільське господарство є одним із найбільш захищених секторів в економіках різних країн світу, адже у митній політиці більшості країн основною особливістю є захист своїх національних соціально-економічних інтересів. Політика СОТ щодо сільськогосподарських товарів проводиться у напрямі усунення дискримінаційного режиму та зниження митних тарифів, проте цей напрям є одним із найскладніших у переговорному процесі країн, тому що на ринках розвинутих країн використовуються більш високі тарифи агропродовольчих товарів, в той час як країн, що розвиваються, намагаються лібералізувати торгівлю. Отже, попри загальну спрямованість на зниження ставок мита та їх скасування, лібералізація митно-тарифного регулювання, потребує вироблення певних поміркованих механізмів її реалізації. Метою вироблення таких механізмів має стати забезпечення обґрунтованого рівня митного захисту, який сприяє реалізації національних інтересів держави за умови дотримання загальної тенденції до лібералізації національних тарифів.

Список використаних джерел:

1. Механізм економічної політики: Навчальний посібник / Ю. М. Уманців, О. І. Міняйло, В. І. Косик. - Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. - 436 с., с. 221.
2. Серeda В. Модифікація протекціоністської складової зовнішньоторговельної політики в умовах глобалізації / В. Серeda, Л. Мартинюк // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2013. – Вип. 10(151). – С. 132-136, с. 134.
3. Карасьова Н. А. Тарифне регулювання міжнародної торгівлі агропродовольчими товарами // Науковий вісник Ужгородського національного університету.- 2016.- Вип. 6, Ч. 1. – С. 143-147.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ДЕРЖАВНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ В УМОВАХ Е-ВРЯДУВАННЯ

Сна Ліана Сергіївна

Науковий керівник: доц., к.е.н. Подлужна Н.О.

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»
Україна*

Актуальність. Розвиток і широке поширення інформаційно-комунікаційних технологій (далі – ІКТ) викликало трансформаційний ефект у всіх сферах суспільного життя. Трансформації державного сектора були спрямовані на його модернізацію і пристосування до вимог інформаційного суспільства. Впровадження ІКТ в органи державної влади дозволяє підвищити результативність їх діяльності, сформувати нові, засновані на довірі, взаємної відповідальності і співпраці, взаємини між державою, громадянами та бізнес-структурами. Одне із ключових питань успішної діяльності, яке теж знаходиться під великим впливом сучасних інформаційних технологій, є управління людськими ресурсами. Тому сьогодні в Україні необхідно розробити єдину, цілісну державну політику, спрямовану на розв'язання актуальних проблем, що пов'язані з формуванням інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблему електронного урядування розглядали як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники. Серед вітчизняних можна виділити таких учених, як Д.Р. Трутнев, А.В. Чугунов, Л.В. Сморгун, М.С. Демкова, П.С. Клімушин, А.О. Серенко, І.Б. Жилиєв, В.І. Луговий. В той же час проблемі формування інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах не приділяють достатньо уваги.

Мета дослідження: розглянути стан розвитку електронного урядування в сфері управління людськими ресурсами в державних органах України, визначити основні проблеми та заходи щодо їх вирішення.

Виклад основного матеріалу. З розвитком інформаційного суспільства виникає необхідність формування інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах. Інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах (далі – інформаційна система) є одним з інструментів розвитку інформаційного суспільства, впровадження якого сприятиме створенню умов для здійснення відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій (електронне урядування) з метою формування нового типу держави, політика якої орієнтована на задоволення потреб громадян.

Технології електронного урядування уже давно використовуються і успішно працюють у багатьох країнах світу (США, Великобританія, Швеція, Сінгапур, Данія, Норвегія, Латвія, Естонія, Чехія тощо). У різних країнах рівень розвитку е-уряду різний, що прослідковується в масштабному дослідженні «United Nations E-Government Survey» проведеному фахівцями ООН. Дане дослідження розробляється кожні 2 роки, останнє дослідження було проведено у 2016 році.

Індекс розвитку електронного уряду (E-Government Development Index) відображає стан розвитку електронного урядування держав-членів ООН. Поряд з оцінкою моделей розвитку веб-сайтів в країні індекс розвитку електронного уряду включає характеристики доступу, такі як інфраструктура і рівень освіти, для відображення того, як країна використовує інформаційні технології для сприяння доступу до них людей. Він розраховується на основі трьох показників:

- індекс веб-послуг (Online Service Index),
- індекс телекомунікаційної інфраструктури (Infrastructure Index)
- індекс людського капіталу (Human Capital Index)[1].

Динаміка зміни індексу розвитку електронного уряду в Україні є досить не однозначною, оскільки в Україні спостерігається постійне коливання. За світовим індексом розвитку електронного уряду ООН у 2012 році Україна займала 68 позицію із 193 [2, с.126], у 2014 році – 87 позицію, втративши 19 позицій за 2 роки і стала на одному рівні з Еквадором, Албанією та Ліваном [3, с.203], а згідно з останнім дослідження United Nations E-government Survey 2016, Україна посіла 62 позицію, піднявшись на 25 позицій вгору, в порівнянні з 2014 роком [4, с.153].

Порівнюємо індекс розвитку електронного уряду в розрізі складових показників (рис.1).

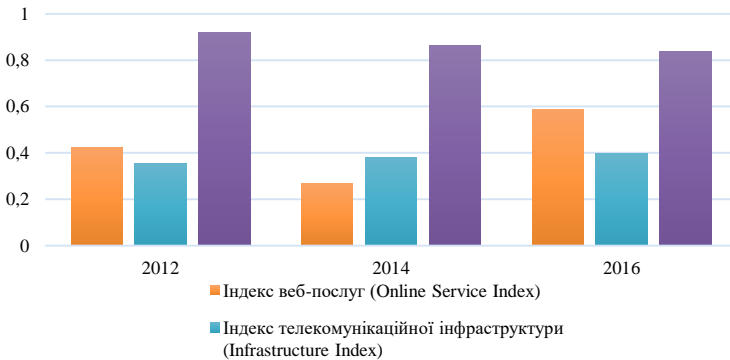


Рис. 1. Динаміка зміни трьох основних складових показника EDGI України за 2012-2016 рр.

Дані сформовано авторами на основі [2-4]

Спостерігається суттєве відставання за всіма показниками, крім індексу людського капіталу. Тобто, нинішній показник нашої країни – досить висока і, в деякій мірі, не виправдана оцінка. На верхні позиції Україну підняла лише одна складова індексу – освіченість і готовність населення до впровадження електронного уряду. За реальним досягненням у цій сфері – наявності електронних послуг і телекомунікацій – Україна поступається набагато більшій кількості країн. За останні роки спостерігається незначний ріст у телекомунікаційній інфраструктурі в той же час, як індекс людського капіталу з кожним роком зніжується. Індекс веб-послуг постійно коливається, хоча, з 2014 по 2016 роки показник зріс більше, ніж у два рази, що свідчить про позитивні зрушення в напрямку до «електронізації» державних органів та доступності послуг онлайн.

У розвиненому світі успіхи в сфері ІКТ дозволили автоматизувати буквально будь-яку функцію кадрового забезпечення, навчання і розвиток персоналу, винагорода, оплата, управління ефективністю та розвиток кар'єри. Автоматизовані системи кадрових операцій, давно впроваджені в практику, помітно спрощують життя керівника і HR-служби. Однак сучасність вимагає більшого, простого розрахунку кількісних показників сьогодні недостатньо – необхідно вести облік якості роботи персоналу. Для цього розроблені інформаційні системи управління людським ресурсами в державних органах (HRMIS).

Термін e-HRM був вперше використаний в кінці 1990-х років, коли електронна комерція охопила бізнес-світ. E-HRM – це внутрішнє застосування методів електронного бізнесу для підвищення ефективності управління за допомогою більш ефективного потоку інформації і є способом виконання HRM. Застосування таких технологій дозволяє менеджерам і співробітникам мати прямий доступ до HR і інших сервісів на

Контент розповсюджується відповідно до ліцензії Creative Commons «Attribution»

Копіювання та розповсюдження матеріалів випуску без зазначення авторства та первинної публікації в даному збірнику заборонено!

робочих місцях для зв'язку, продуктивності, звітності, управління командою, управління знаннями та навчання, а також додатків адміністрування [5, с.8].

На засіданні Уряду 01 грудня 2017 року прийнято розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації». Метою Концепції є визначення напрямів, механізму і строків впровадження ефективної інформаційної системи з метою створення умов для здійснення відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

За підтримки Світового банку в Україні розпочато впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS). HRMIS – це сукупність організаційних і технічних засобів, які забезпечують формування інформаційного ресурсу щодо управління персоналом в державних органах, включаючи інформацію про структуру та штатний розпис державних органів, посади державної служби та інші категорії посад, в тому числі вакантні, особові справи державних службовців та інших категорій працівників державних органів, нарахування та оплати праці та заохочень, відпусток, службової кар'єри, службової дисципліни, професійної компетентності та професійного навчання.

Для реалізації в інформаційній системі HRMIS всіх функцій з управління людськими ресурсами в державних органах передбачається впровадження трьох основних компонентів, які створюватимуться поетапно:

1. Управління людськими ресурсами;
2. Нарахування заробітної плати;
3. Аналітична звітність.

Кожен з компонентів може включати декілька функціональних модулів [6].

Впровадження зазначеної інформаційної системи HRMIS сприятиме:

— вдосконаленню обміну інформацією між державними органами щодо кадрового планування та підбору персоналу, структури зайнятості, кадрової статистики, підвищенню кваліфікації та розвитку державних службовців, управління ефективністю та винагород;

— зміцненню макроекономічного прогнозування, бюджетного планування та багаторічної спроможності бюджетного потенціалу Міністерства фінансів для досягнення повністю інтегрованої середньострокової фінансової функції прогнозування;

— підвищенню потенціалу для оцінки податкових витрат та адміністрування податкових розривів [7].

Інформаційно-комунікативні технології ефективно використовуватися в сфері управління персоналом для скорочення витрат, поліпшення послуг, перевизначення обов'язків в організації і поліпшення стратегічної орієнтації HRMIS [5, с.9].

Незважаючи на велику кількість переваг HRMIS і позитивну динаміку ринку інформаційних технологій, положення України в сфері електронного уряду залишається не найкращим. Це може бути пов'язано з нерівномірністю розвитку ІКТ в регіонах країни, а також відсутністю цілісної системи міжвідомчого обміну даними в електронній формі. До того ж, становище ускладнюється небажанням Інтернет-провайдерів реалізовувати проекти по підключенню невеликих населених пунктів у зв'язку з істотними витратами на реалізацію таких проектів і з тривалим терміном їх окупності.

Таким чином, актуальними проблемами, що перешкоджають впровадженню електронного уряду в Україні, залишаються:

По-перше, відсутність відповідної законодавчої бази. Необхідно зобов'язати всі державні інституції приймати електронні документи, як мінімум, на рівних підставах з паперовими. Потім рухатися в бік повного перекладу всього документообігу в електронну середу, як в сусідній нам Естонії. Тобто, необхідно зробити обов'язковим впровадження елементів електронного уряду з боку держави.

По-друге, потрібна відповідна інфраструктура – розвинений телекомунікаційний ринок. Адже без швидкого і якісного інтернету широкий доступ громадян до електронних послуг неможливий, а отже, вони все одно будуть змушені вдаватися до таких традиційних способів вирішення питань, як особистий візит або офіційне письмове звернення.

Третя умова – освіта і навчання. В першу чергу певні проблеми з роботою в електронному середовищі мають люди похилого віку. Необхідно допомогти громадянам подолати «цифрову нерівність», що дасть їм можливість знайти нову роботу, адже всі її учасники отримують відповідний сертифікат.

І, нарешті, для успішного впровадження е-послуг дуже важливим є питання електронної ідентифікації – цифрового підпису, яка в ідеалі повинна бути у кожного громадянина.

Висновок. З розвитком інформаційного суспільства володіння інформаційними технологіями є неодмінною умовою існування і розвитку державних органів. Інформаційна система управління людськими ресурсами в державних органах (HRMIS) є одним з інструментів розвитку інформаційного суспільства, впровадження якого сприятиме створенню умов відкритого, прозорого та ефективного державного управління із застосуванням новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Для збереження позитивної динаміки розвитку сфери інформаційних технологій, а також для успішного впровадження і розвитку електронного уряду в Україні необхідно: подолати «цифрову нерівність» (digital divide); створити умови доступу для людей з обмеженими можливостями; сприяти ліквідації комп'ютерної неграмотності; сформувати кваліфікований кадровий потенціал; вирішити фінансові проблеми; провести реінжиніринг державної служби; сприяти залученню інвестицій шляхом створення

сприятливого інвестиційного клімату; удосконалити нормативно-правову базу; використовувати стратегічне планування, а також вирішити податкові та адміністративні питання.

Незважаючи на позитивний досвід впровадження електронного урядування в інших країнах не варто забувати, що кожен має свій шлях і він є унікальним в своєму роді. Таким чином, з метою ефективного управління людськими ресурсами у сфері державної служби, контролю зайнятості на державній службі, сприяння прозорості витрат на персонал в Україні необхідно розробити власний підхід до впровадження електронного державного урядування, який базуватиметься на системному підході до вирішення першочергових проблем пов'язаних з формуванням інноваційної моделі управління людськими ресурсами в державних органах.

Список використаних джерел:

1. Офіційний веб-сайт United Nations [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://publicadministration.un.org>.
2. United Nations E-Government Surveys 2012: E-Government for the People [Електронний ресурс] // United Nations. Department of Economic and Social Affairs. – 2012. – Режим доступу до ресурсу: <https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2012-Survey/Complete-Survey.pdf>.
3. United Nations E-Government Surveys 2014: E-Government for the Future We Want [Електронний ресурс] // United Nations. Department of Economic and Social Affairs. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2014-Survey/EGov_Complete_Survey-2014.pdf.
4. United Nations E-Government Surveys: 2016 E-Government for Sustainable Development [Електронний ресурс] // United Nations. Department of Economic and Social Affairs. – 2014. – Режим доступу до ресурсу: <http://workspace.unpan.org/sites/Internet/Documents/UNPAN97453.pdf>.
5. Wachira, F. 2010. Enhancing Professionalization of Human Resource Management in the Public Service in Africa Capacity Building Workshop for Public Sector Human Resource Managers in Africa on «Strengthening Human Resource Capacities for the Achievement of the Millennium Development Goals and Africa's Development» Cotonou, Republic of Benin, April, 12-16, 2010.
6. Про схвалення Концепції впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 грудня 2017 р. № 844-р // Офіційний вісник України. – 2017. – № 98. – Ст. 2998.
7. Про стан та подальші кроки щодо впровадження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах йшлося на засіданні Наглядової ради проекту HRMIS [Електронний ресурс] –

Режим доступу до ресурсу: <http://nads.gov.ua/news/pro-stan-ta-podalshikroky-shchodo-vprovadzhennya-informaciynoi-systemy-upravlinnya-lyudskymy>.

ПАРАДОКСИ ЗАКОНУ ПОПИТУ. ЕФЕКТ НАСЛІДУВАННЯ БІЛЬШОСТІ

Зінченко Марина Олександрівна

*Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Україна*

За своєю природою людина – істота, що залежить від соціуму. Суспільство впливає на прийняття будь-яких її рішень, у тому числі й про покупку певного товару або користування послугою. Ефект наслідування більшості виникає в тому разі, коли уподобання товару підвищується із збільшенням кількості людей, що його купують. Це явище порушує нормальні результати теорії попиту та пропозиції, оскільки прийняття рішення про покупку не залежить суто від індивідуальних вподобань споживача. Вивчення ефекту наслідування більшості має винятково важливе значення і є актуальним сьогодні.

Попит являє собою платоспроможну потребу і залежить від багатьох факторів, як ціна товару, ціни товарів-субститутів і комплементарів, дохід споживачів, смаки та уподобання, очікування споживачів щодо змін на ринку, природні умови тощо. Розглядаючи еластичність попиту залежно від рівня цін, західні економісти сформулювали закон попиту. Він свідчить, що за незмінюваності всіх інших параметрів зниження ціни зумовлює відповідне зростання величини попиту, і навпаки. Проте цей закон діє не постійно, тому в економічній теорії виділяють явища соціального попиту, що суперечать стандартному формулюванню закону. Це саме ефект наслідування більшості (приєднання до більшості, bandwagon effect), ефект сноба (snob effect), ефект Веблена (Veblen effect), ефект Гіффена (Giffen effect, парадокс Гіффена).

Ефект приєднання до більшості або ефект наслідування — це форма групового мислення, що проявляється таким чином: популярність певних переконань зростає швидше у тому разі, коли їх приймає більше людей.[1] На зміну індивідуального попиту впливає прагнення споживача слідувати певній загальноприйнятій нормі в суспільстві або в окремій соціальній групі, до якої він належить, щодо споживання деякого товару. Споживач намагається купувати те, що купує більшість людей.

Тенденція наслідувати дії або переконання пояснюється тим, що люди прагнуть погоджуватися з іншими, або ж, що люди отримують від них інформацію. [2] Ефект наслідування більшості є не лише економічним

поняттям, його підґрунтя насамперед потрібно шукати в психології людини. Низка психологічних експериментів доводять існування явища, як соціальний конформізм, що виявляється як групова одностайність. Кожен, побоюючись зіпсувати відносини з колективом і бути відірваним, не висловлює власного мислення, вважаючи доцільною лише думку більшості. [3]

Споживач прагне купувати ту продукцію, що користується попитом у його соціальному середовищі, тому виникає мода на певний товар. Це явище найяскравіше виявляється стосовно попиту на одяг, взуття, мобільні телефони тощо, тобто в цю групу входять товари, що є помітними для інших представників соціуму.

Попит певного споживача зростає з тим, чим вище він оцінює ринковий попит і навпаки. У першому випадку має місце ефект наслідування. Такий товар має високу еластичність за ціною. Більшість споживачів прагнуть придбати товар, проте попит кожного з них не завжди можна назвати платоспроможним. Тому навіть незначне зниження ціни на товар цей ефект призводить до різкого збільшення ринкового попиту. У разі його прояву лінія індивідуального попиту зсувається вправо по мірі збільшення ринкового попиту. В результаті цього крива попиту стає більш пологою (Рис.1).

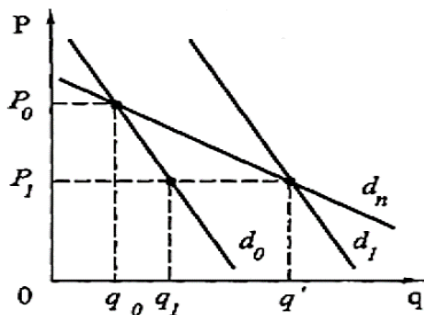


Рис. 1. Зміна кривої попиту у зв'язку з ефектом наслідування більшості

Економіст Гері Беккер доводив, що ефект наслідування може бути настільки сильним, що може спрямувати нахил кривої попиту вгору. [4]

Різне збільшення попиту на товар під впливом ефекту наслідування більшості характеризується недовготривалістю. У разі, коли велика кількість споживачів вже використовує цей товар, виникає зворотній ефект. Деяка група людей прагне виокремити себе з натовпу, відмовитися від споживання певного товару й віддати перевагу новому. Таким чином подальшому розвитку ефекту наслідування перешкоджає ефект Сноба, що в подальшій перспективі може перерости у нову хвилю першого ефекту, проте це стосуватиметься товару іншого виду.

Ефект наслідування більшості пов'язаний з тим, що споживач, наслідуючи загальноприйняті норми, купує той самий товар, який купують інші. При цьому крива попиту є більш еластичною, ніж у тому випадку, якщо цей вид нефункціонального попиту відсутній. Дієвість цього ефекту залежить від психологічних особливостей споживача, на якого він може впливати або ж ні. Ефект, що стосується певного товару не є довготривалим.

Список використаних джерел:

1. Парадокси закону попиту [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://econ-house.ru/mikroekonomika/20/556-paradoksi-zakonu-popitu>.
2. Закони попиту і спадної віддачі [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.economics/econ1/p30.php>
3. «Ціни та ціноутворення» навчальний посібник [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://bibliograph.com.ua/cena-cenoobrazovanie-3/21.htm>

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ І БІЛОРУСІЇ: ПРОГРЕС ЧИ ДЕГРАДАЦІЯ?

Мороз Наталія Петрівна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Лобода Н.О.

*Львівський національний університет імені Івана Франка
Україна*

Кожна людина, виходячи на заслужену пенсію, сподівається отримати гідне грошове забезпечення в старості, якого буде достатньо для підтримки хорошого рівня життя. Але як ми можемо бачити в реальному житті, наші плани - це одне, а плани і фінансові можливості країни - зовсім інше.

Дане питання є досить актуальним в сучасному світі і вельми вимагає детального вивчення. Тому проаналізуємо і порівняємо пенсійну систему України і Білорусії.

Отже, що стосується України, то в 2017 році Пенсійним фондом повністю і своєчасно забезпечено виплату пенсій 11,7 млн громадян.

Станом на 1 січня 2018 на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11 711,3 тис. пенсіонерів, на 244,9 тис. осіб менше в порівнянні з 1 січня 2017 (рисунком 1). З них 7 345,5 тис. осіб склали жінки (62,7%) і 4 365,8 тис. чоловіків (37,3%) [1].

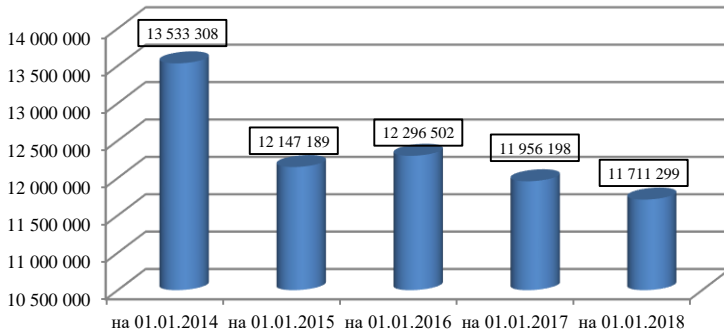


Рис.1. Динаміка чисельності пенсіонерів, осіб

Середній розмір пенсії по Україні у 2018 році склав 2480,46 грн, проти 1828,31 грн у 2017 році, тобто зріс на 652,15 грн, або 35,7%. Мінімальна пенсія за віком виросла на 16,4% (з 1247 грн у 2017 році і 1452 грн у 2018 році) [1].

На кінець 2017 року розмір пенсії в Білорусі в середньому становив 314 рублів, причому пенсійні виплати дещо різняться в залежності від регіону. Найбільші пенсії отримують в столиці - 316 білоруських рублів. Відзначимо, що середня пенсія в країні перевищує приблизно в 2,1 рази той прожитковий мінімум, який встановлений законодавством для пенсіонерів. Що стосується соціальних пенсій, то вони, знову ж таки, вище за все в Мінську і складають в середньому 217 рублів.

Зараз в Білорусі налічується 2 млн 593,7 тисячі пенсіонерів і це при тому, що загальна кількість жителів країни не перевищує 10 млн чоловік. І що найсумніше – кількість пенсіонерів буде неухильно зростати, а число працездатного населення скорочуватись [2].

Якщо провести порівняльний аналіз за рівнем доходу пенсіонерів в Україні і Білорусі, то доходи білоруських пенсіонерів виглядають позитивно - там середня пенсія в перекладі на білоруську валюту становить 140 рублів.

Результати дослідження підтверджують, що ключовими проблемами системи пенсійного забезпечення є випереджаюче старіння нації. Однак пенсійна система рухається вгору, що представляє собою позитивне значення.

Формування ефективної пенсійної системи вимагає цілого ряду реформ в суміжних сферах, зокрема економічної, податкової та соціальної.

Список використаних джерел:

1. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>.

2. Розмір української пенсії порівняли із світовими показниками [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://ukr.media/ukrain / 291310>.

ПЕРЕВАГИ ТА НАСЛІДКИ ВИКОРИСТАННЯ ЧОРНОГО PR ДЛЯ КОМПАНІЇ

Каменчук Наталія Миколаївна

Науковий керівник: ст. викл. Головащенко А.В.
*Вінницький торгово-економічний інститут КНТЕУ
Україна*

Для будь-якої організації важливо знати, що про неї і її діяльності думають люди. Кожній організації хотілося б впливати на хід думок співробітників, клієнтів і покупців, саме тому на сьогоднішній момент існує безліч різновидів PR. Одним із таких різновидів є чорний піар, який на сьогоднішній день проник практично в усі сфери ринку і по праву вважається одним з найбільш поширених у світовій практиці явищ, що підкреслює актуальність даної роботи.

Компанії прагнуть піднести себе в найбільш вигідному світлі, щоб саме на неї звернув свою увагу потенційний покупець. Але коли не виходить зміцнитися на ринку, деякі компанії вдаються до неетичних методів, таких як підрив репутації конкурентів. Чорний піар чи брудні технології існують, щоб зіпсувати репутацію або знищити конкуруючу партію, компанію, особу.

Автори подібних «брудних» компаній не вдаються до морально-етичних норм, прийнятих в суспільстві. Дуже часто в ході таких компаній виходять на поверхню брудні подробиці, будь-які дані, які компанії намагаються утримати від суспільного розголосу.

Подібні технології використовують в тих випадках, коли потрібно не поліпшити власну репутацію, а осквернити конкурентів. Це можуть бути безпідставні наклепи, нічим не підкріплені чутки.

Заходи чорного піару застосовуються з метою підриву сформованого іміджу конкурентів, тим самим досягаючи власної переваги на ринку. Контр-реклама, антиреклама, компромат, чутки, плітки, навмисна плутанина, побутове хамство, чорний гумор – все це прийоми «чорного» піару. У даному виді піару передача новин здійснюється з малопомітними елементами навіювання. Таким чином, у об'єкта піару складається певна точка зору, вигідна саме для суб'єкта (фірми, компанії або окремої людини). Незамінним прийомом «чорного» піару є зміщення акцентів, пріоритетів при подачі інформації, так звана переробка [1, с. 1].

Встановлено, що часто чорний PR завуальований під такі цілі: боротьба за добросовісну конкуренцію; захист прав споживачів; боротьба за права людини; боротьба за справедливість; викриття нечесних конкурентів (за

допомогою виключно правдивої інформації); боротьба за демократію і свободу слова тощо. Варто відмітити, що в багатьох випадках чорний PR дійсно сприяє захисту споживачів, наприклад, від неякісних товарів або допомагає населенню у боротьбі зі свавіллям чиновників. Але все ж чорний PR перш за все є методом боротьби за ринок і жорсткої конкуренції і цілі його застосування спрямовані саме на це [2].

У 2017 році компанія «Ребус» провела аналіз впливу чорного піару в інтернеті на бізнес компаній-клієнтів. Вибірка складала 243 об'єкти. З'ясувалося наступне:

36% користувачів беззастережно вірять будь-якої інформації, отриманої з мережі;

42% довіряють їй, але з оглядкою;

77% компаній втрачають клієнтів через негативні статті і відгуки в інтернеті;

32% конкурентів клієнтів використовують чорний PR проти них;

86% організацій не контролюють брендову пошукову видачу.

Ці дані наочно демонструють, що вплив чорного піару недооцінене [3].

Основними методами чорних PR-технологій є: збір і публікація компромату, створення та тиражування псевдокомпромата; поширення фальшивих документів (прес-релізів, звернень керівництва організації, внутрішньокорпоративної кореспонденції та ін.); дезінформація і поширення чуток. «Вкидання» негативу в публічне поле; спеціальні акції з метою дискредитації об'єкта; акцентування уваги громадськості на негативних аспектах діяльності об'єкта або його слабкі сторони; провокації в інтернеті; створення «дзеркальних» порталів і фальшивих web-сайтів; злив інформації через блоги, підтримка інформації спам-расилкою, включаючи смс-канал і ICQ.

Отже, чорний піар має 2 сторони: позитивний вплив на ринок товарів і послуг проявляється у висвітлюванні негативних сторін конкурентів, що дозволяє досягнути більш прозорої картини наявних на ринку товарів, обізнаності кінцевих споживачів, стимулювати виробників покращувати якість товарів. За прогнозами експертів, чорний піар буде тільки набирати оберті. Тому важливо опанувати це мистецтво, мистецтво пошуку правильної інформації, вміння вправно керувати нею, використовувати її у своїх цілях.

Список використаних джерел:

1. Левченко Д. О. «Чорний» PR як метод боротьби за споживача / Д. О. Левченко. // ВНТУ. – 2017. – С. 1–3.
2. Черноус, І. С. Чорний PR: методи та прийоми / І. С. Черноус // Участь молоді у розвитку економіки та суспільства України : матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих учених, 14-15 березня 2013 р. : тези доповідей. – К.: НУХТ, 2013. – С. 133 – 134.

3. Железнов А./ Чорний рг: методи та прийоми // [Електронний ресурс] / А. Железнов. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.rebus-ufa.ru/>

ПЕРЕДУМОВИ РОЗВИТКУ ІПОТЕЧНОГО КРЕДИТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

к.е.н., доц. Поліщук Наталія Володимирівна
Вінницький фінансово-економічний університет
Україна

У кожній державі, в будь-якому суспільстві сільське господарство є життєво необхідною галуззю народного господарства, оскільки торкається інтересів кожної людини. Адже нині понад 80 % фонду споживання формується за рахунок продукції сільського господарства, тому виробництво її є найпершою умовою існування людства.

Невизначеність і відсутність цілісної позиції держави відносно концептуальних засад орендно-майнових відносин в аграрному секторі може призвести до проблем його подальшого розвитку. Суть цієї проблеми в тому, що дана ситуація не задовольняє власників землі, оскільки вони вважають, що занадто малі рентні платежі, які становлять близько 1,5%, коли у розвинутих країнах такі платежі становлять не менше 12-14%. З іншого боку, вона не задовольняє й власників і керівників сільськогосподарських підприємств, оскільки при нинішній цінній політиці та при фінансовому стані підприємства, навіть такі мізерні виплати є обтяжливими й фінансово тиснуть на сільськогосподарські підприємства.

Сільськогосподарським підприємствам порівняно з підприємствами інших галузей значно важче отримати доступ до кредитних ресурсів внаслідок наступних причин: недостатнє розуміння кредитних ризиків, невелика капіталізація кредитних установ, коротка кредитна історія позичальників, відсутність досвіду, відсутність кваліфікованих фахівців з оцінки сільськогосподарського майна, високі процентні ставки, застарілі методи керівництва, непрозорість ринку, відсутність стабілізаційних фондів та незначна кількість філій комерційних банків в сільській місцевості тощо. Однак існує ще одна проблема – це загальна слабкість та обмежений характер фінансового ринку України.

Без залучення до середньо - та довгострокових кредитів на прийнятих умовах як сільськогосподарські, так і переробні підприємства матимуть проблеми з капітальним вкладенням, необхідними для підвищення ефективності діяльності, збільшення обсягів виробництва й поліпшення якості продукції.

Відомо, що зниження ринкових процентних ставок за кредитні ресурси здійснюється завдяки запровадженню механізму бюджетного відшкодування. Однак для України, яка стала на шлях ринкової економіки,

сільське господарство має особливо велике значення тому, що воно є однією з найбільших галузей народного господарства [1]. Про це свідчить ряд важливих макроекономічних параметрів, найважливішим серед них є частка сільського господарства у валовому внутрішньому продукті держави (ВВП) у 2012 році - 109785 млн. грн.(7,8%), 2013 році – 128738 млн. грн. (8,8%), 2014 році – 161145 млн. грн (10,1 %), 2015 році – 239806 млн. грн (12 %) та у 2016 році – 279701 млн. грн (11,7 %) [2].

Так, у 2016 році частка сільського господарства у ВВП держави порівняно з 2012 зріс на 3,9 % та зменшився порівняно з 2015 роком на 0,3 %. Частка сільського господарства у ВВП України у 2016 році зменшилась, адже на сьогоднішній день в країні нестабільна економіка, а також немає підтримки сільськогосподарського виробництва державою.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств Підручник. — 2-ге вид., доп. і перероблене. / В. Г. Андрійчук. — К.: КНЕУ, 2002. — 624 с.
2. Державна служба статистики України «Валовий внутрішній продукт виробничим методом та валова додана вартість за видами економічної діяльності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2008/vvp/vvp_ric/vtr_u.htm

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ АУДИТУ В УКРАЇНІ

Кузьменко Аліна Вікторівна

Науковий керівник: к.е.н., ст.викл. Дземішкевич І.О.

ДВНЗ «Університет банківської справи»

Черкаський навчально-науковий інститут

Україна

Сучасні глобалізаційні та інтеграційні процеси мають значний вплив на економіку України. Користувачі фінансової інформації прагнуть мати впевненість в достовірності інформації, що представлена у звітності. Єдиним методом, який може забезпечити цю потребу є аудиторська діяльність.

Дослідженням розвитку аудиту в Україні займаються вітчизняні спеціалісти та науковці такі як, В. Рудницький, С. Голов, М. Білуха, Б. Усач, В. Жук, Ю. Прозоров, В. Галкін, А. Кузьминський, Н. Дорош, С. Канигін, В. Завгородній, Г. Кірейцев та інші.

Метою є дослідження стану аудиторської діяльності в Україні та виявлення шляхів розвитку.

Головним нормативно - правовим актом, за яким здійснюється регулювання аудиторської діяльності є Закон України «Про аудиторську діяльність», який був прийнятий 22 квітня 1993 року. Згідно чинного законодавства, аудит являє собою перевірку даних бухгалтерського обліку та фінансової звітності певного суб'єкта господарювання з метою висловлення незалежної думки аудитора про достовірність цієї інформації в усіх суттєвих аспектах і відповідність вимогам законів України, положень (стандартів) бухгалтерського обліку або інших правил (внутрішніх положень суб'єктів господарювання) згідно з вимогами користувачів [1].

Аудиторська палата України є вище повноваженим регуляторним органом вітчизняного аудиту. Функціонує самостійно та має статус юридичної особи, до її компетенції входить вирішення важливих та складних питань з приводу методології, організації та управління аудитом. Серед найвизначніших рішень Аудиторської палати України, які значно покращили стан аудиту, слід виокремити прийняття Стандартів аудиту Міжнародною Федерацією бухгалтерів в 2003 році, які згодом стали національними стандартами аудиту в Україні, які діють з 2004 року. Це свідчило про появу повноцінного ринку аудиторських послуг [2].

Впровадження стандартів європейського та міжнародного рівнів в сфері аудиторської діяльності є одним з величезної частини зобов'язань України перед Європейським союзом. Як підтвердження даного зобов'язання президентом України було підписано Закон України №225- VIII «Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність», який набирає чинності з 01 січня 2018 року, а з 01 жовтня 2018 року буде введений в дію. Цей закон дасть змогу достовірного співставлення показників міжнародних та національних компаній, без трансформації фінансової звітності останніх, як було раніше. До того ж, планується ввести систему страхування аудиторських ризиків, яка в світі є обов'язковою вже давно. Буде зменшено вартість аудиторських послуг та повалення монополістів на аудиторському ринку. Окрім того буде впроваджено систему сертифікації аудиторів в Україні з можливістю постійного підвищення кваліфікації згідно з вимогами ЄС.

Для того щоб стати аудитором потрібно пройти сертифікацію, до якої будуть допущені кандидати, які відповідають певному ряду вимог:

- мати диплом про вищу економічну або ж юридичну освіту, зразок якого можна визначити в Україні;
- необхідно пропрацювати не менше, ніж три роки на посадах бухгалтера, юриста, фінансиста, економіста, асистента аудитора;
- потрібно володіти цілим багажем знань в сфері аудиту, бухгалтерського обліку, фінансів, оподаткування, господарського права та економіки в цілому;
- одним з головних критеріїв є складання іспиту в письмовій формі, який включає в себе два рівні, які були затверджені АПУ [3].

Після прийняття закону існують певні нововведення щодо атестації аудиторів. Для здійснення аудиторської діяльності особа має бути занесена до Реєстру аудиторів, після здачі іспитів. Складання іспитів є платним, плата за один іспит складає одну мінімальну заробітну плату. До того ж, важливим моментом є те, що особа має пройти спеціалізовану практику в аудиторській фірмі.

Неефективний професійний контроль за сертифікацією аудиторів є однією з проблем в процесі здійснення аудиторської діяльності. Ринок аудиторських послуг все більше поповнюється фірмами, які не є сертифікованими, проте з впевненістю надають послуги. Можна сказати, що існування аудиту зумовлюється чисельністю послуг та платоспроможністю покупців, а не якістю послуг.

Серед проблем, які притаманні сучасному аудиту виділяють такі:

- відсутність чіткої системи оплати аудиторських послуг та єдиного порядку планування та організації проведення аудиту;
- відсутність методики проведення аудиторських перевірок, тобто вони майже не відрізняються від перевірки документації, аудиторський ризик в більшості випадків є лише формальним;
- дефіцит першокласних спеціалістів, через відсутність зв'язків між навчанням та практикою [4, ст. 96].

Поряд з негативним аспектом існує також ряд позитивних зрушень. Було посилено державний контроль за аудиторською діяльністю. Мотивуючи аудиторські фірми, надавати якомога точніші та достовірніші результати перевірок. Завдяки багаторівневості іспитів при сертифікації, було підвищено престижність професії та збільшено кількість висококваліфікованих спеціалістів, які зможуть професійно надавати послуги в аудиторській сфері [5, ст.376].

Отже, згідно проведеного дослідження, можна зробити висновок, що сфера аудиторських послуг розвивається та вдосконалюється, хоча поруч з цим існує ряд проблем, які перешкоджають цим процесам. Формування аудиторських стандартів відповідно до стандартів ЄС значно розширить співпрацю та полегшить ведення фінансової звітності українських фірм з міжнародними контрагентами та підвищить рівень довіри користувачів фінансової інформації до аудиторських фірм.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про аудиторську діяльність» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Аудиторської плати України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.apu.com.ua/
3. Положення про сертифікацію аудиторів [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.apu.com.ua/sertifikatsiya>
4. Савченко В. Я. Аудит : навч. посіб. / В. Я. Савченко К. : КНЕУ, 2016. - 322 с.

5. Бутинець Ф. Ф. Аудит : підруч. / Ф. Ф. Бутинець. - 3-тє вид., доп. і перероб. - Житомир : Рута, 2015. - 512 с

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Дрозд Надія Василівна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Товт Т.Й.

Мукачівський державний університет

Україна

У сучасних умовах господарювання підприємство як відкрита система функціонує в складному зовнішньому середовищі, що характеризується нестабільністю, високою швидкістю змін і складністю їх прогнозування, структурною деформацією вітчизняного виробництва, сировинною спрямованістю експорту й значною імпоротною залежністю вітчизняної економіки від міжнародної. Це ускладнює процес формування та використання необхідного ресурсного забезпечення діяльності суб'єктів господарювання. Саме тому одним із важливих завдань, що потребує вирішення, є питання забезпечення управління ресурсним потенціалом підприємства.

В наукових джерелах управління ресурсним потенціалом трактується по-різному [1-2]. Одні вчені розглядають управління ресурсним потенціалом як процес цілеспрямованого, планомірного впливу на конкретну систему, здійснюваного різними методами з метою підтримки її у визначеному стійкому стані або переходу в новий стан відповідно до цілей підприємства з урахуванням властивих їй об'єктивних властивостей і закономірностей. Інші визначають як процес прийняття і здійснення управлінських рішень, спрямованих на раціональне використання, оптимізацію та нарощування економічного потенціалу з метою досягнення поставлених цілей й забезпечення стійкого функціонування і розвитку підприємства.

Узагальнюючи аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних вчених слід зазначити, що найбільш поширеними підходами до управління ресурсним потенціалом підприємства є системний, процесний та ситуаційний.

Одним із основних підходів у процесі управління ресурсним потенціалом підприємства є системний. Сутність його полягає в тому, що потенціал підприємства розглядається як система елементів, які взаємодіють між собою із врахуванням синергетичного ефекту. До функціонування даної системи встановлюються певні вимоги на підставі попереднього визначення параметрів продукції підприємства («вихід» системи) та ресурсів, що використовуються для її виробництва, і факторів зовнішнього середовища, у якому функціонує підприємство («вхід»

системи). Тобто спочатку формуються параметри виходу – товару або послуги: що робити, з якими показниками якості, з якими витратами, для кого і в які терміни, за якою ціною? А вже потім визначаються параметри входу: яка потрібна інформація і ресурси для реалізації внутрішніх бізнес-процесів підприємства.

При процесному підході управління ресурсним потенціалом підприємства розглядається як послідовність безперервних, взаємопов'язаних управлінських функцій, що являють собою процес із досягнення цілей підприємства. Сукупність даних функцій являє собою процес управління, при якому увага фокусується на взаємозв'язку окремих дій, кожна з яких, у свою чергу, є процесом.

Поєднання ознак вищенаведених підходів до управління дозволяє окремо виділити процесно-системний підхід. При цьому науковці вважають, що саме цей підхід до управління ресурсним потенціалом сприятиме досягненню головної мети, яка полягає у розробці та обґрунтуванні теоретико-методичного забезпечення ефективності використання всіх компонентів ресурсного потенціалу підприємства.

Ситуаційний підхід заснований на альтернативності досягнення цілей і забезпечення максимальної адаптації до умов конкретної ситуації в процесі управління ресурсним потенціалом суб'єктів господарювання. Він сконцентрований на ситуаційних відмінностях процесів формування і використання ресурсного потенціалу й спрямований на визначення значимих внутрішніх і зовнішніх змінних ситуації та ступеня їх впливу на ефективність діяльності підприємства.

Також необхідно окремо виділити структурний підхід до управління ресурсним потенціалом підприємства, який полягає у визначенні раціональної структури ресурсного потенціалу, визначає його величину, виходячи з прогресивних норм і нормативних співвідношень, заданих найбільш досконалими технологіями, організацією виробництва загалом і окремих підсистем підприємства, що використовуються в галузі. Оцінка та аналіз структурних характеристик ресурсного потенціалу пов'язані з певними труднощами, оскільки всі його елементи функціонують одночасно, в сукупності та взаємодії. А це призводить до того, що важко встановити значення кожного виду ресурсів окремо для діяльності всього потенціалу. Тому створення ефективної структури потенціалу зумовлює економію всіх видів ресурсів (сировини, енергії, матеріалів, витрат живої та матеріалізованої праці, фінансів), оскільки завдяки досягненню між ними синергії можна за рахунок меншої їх кількості задовольнити більшу кількість потреб, зокрема збільшивши обсяг виготовленої продукції.

Таким чином, управління ресурсним потенціалом підприємства повинно мати цілеспрямований і комплексний характер. Для успішної його реалізації необхідна розробка та впровадження відповідних підходів, що полягають у формуванні ефективної системи управління ресурсним потенціалом. Це дозволить підприємству комплексно управляти всіма складовими

ресурсного потенціалу з метою підвищення ефективності його використання та реалізації перспективних напрямків його розвитку.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О.В. Економічні засади формування ресурсного потенціалу підприємства / О.В. Ареф'єва, Т.В. Харчук // Актуальні проблеми економіки – 2012. – 7(85). – С. 71–76.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. / Н.С. Краснокутська. – К.: ЦНЛ. – 2012. – 352 с.

ПОДАТКОВИЙ КОНТРОЛЬ В УКРАЇНІ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Гушан Олена Володимирівна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Даценко Г.В.

*Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Україна*

Податковий контроль є необхідною умовою існування ефективної податкової системи. Він має за мету забезпечити зв'язок платників податків з органами державного управління, що наділені особливими податковими правами і повноваженнями. Тема податкового контролю дуже актуальна, оскільки сьогодні не можна стверджувати, що організація і діяльність податкової служби наблизилася до рівня європейських держав. Відносини між органами податкового контролю і платниками податків викликають недовіру. Оскільки важливою складовою контролю у сфері фінансів є податковий контроль, як система забезпечення податкової дисципліни, досягнення належного стану нарахування та сплати податків, протидії та запобігання ухиленню платників від оподаткування, дотримання строків внесення обов'язкових платежів до бюджетів, актуальним є його подальше вдосконалення, піднесення якісного рівня [3, с. 120].

Загальні проблеми податкового контролю знайшли своє відображення у працях вітчизняних вчених – Попова В. В., Титова А. С., Свердан М.В., Хмільовської К. В., Ревуна В. М., Сігаєва А. П., Вишневського В.А., Липницького Д. В. та інших.

У науковій літературі та чинному законодавстві визначено, що податковий контроль – самостійний вид державного фінансового контролю, спрямований на забезпечення дотримання податкового та іншого законодавства платниками податків, встановлення, ліквідацію та попередження податкових правопорушень. Податковий кодекс України визначає правове регулювання напрямів, видів, форм та порядку здійснення контролю в оподаткуванні. У ст. 26.1 Податкового кодексу України (далі – ПКУ) встановлено: «Податковий контроль – це система заходів, що

вживаються контролюючими органами з метою контролю правильності нарахування, повноти і своєчасності сплати податків і зборів, а також дотримання законодавства з питань проведення розрахункових та касових операцій, патентування, ліцензування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи» [1].

Якість податкового контролю, що включає рівень, повноту, достатність, порядок виконання податковими інспекторами як суб'єктами контролю роботи із забезпечення його цілей, реалізації окремих процедур є досить важливою умовою ефективності діяльності податкових служб. Для цього першочергового вирішення потребують питання оптимізації процедур податкового контролю, підвищення якості проведення податкових перевірок та забезпечення контролю за роботою податкових інспекторів [4, с. 50].

У Податковому кодексі зберігається існуючий поділ податкових перевірок, який не відображає суті цих перевірок і призводить до появи ще нових термінів, таких, як документальна, оперативна, зустрічна перевірки тощо. В результаті проект кодексу не вирішує проблеми з визначенням предмета перевірки. Запропонована в проекті Податкового кодексу концепція правового регулювання податкового контролю, яка побудована на запровадженні єдиних уніфікованих правил для всіх напрямів контрольної діяльності податкових органів, не дозволяє уникнути існуючих труднощів у взаємовідносинах податківців та платників податків під час проведення контролю та гарантувати свободу підприємницької діяльності.

Програмою модернізації органів ДПС в структурі ДФС України, крім напрямів удосконалення форм і методів податкової роботи, передбачено також напрями модернізації податкового контролю. До них відносяться:

- модернізація аудиту;
- проблеми та нові форми роботи з платниками податків;
- модернізація існуючого порядку реєстрації, обліку, пошуку, реорганізації та ліквідації платників податків;
- автоматизація процесу прийому та обробки податкової звітності платників податків;
- удосконалення методології системи контролю за погашенням податкового боргу [5, с. 26].

Однією з форм вдосконалення податкового контролю є взаємодія органів податкової служби з аудиторськими фірмами при здійсненні перевірок. Аудитори мають досить широкі знання обліку, господарської діяльності, практичні навички, що дозволить при здійсненні перевірок легше й повніше відобразити стан об'єкта, що перевіряється. Отже, шляхами вдосконалення контрольної діяльності податкових органів є [2, с. 26]:

- чітке законодавче визначення повноважень, меж та способу здійснення податкового контролю;
- встановлення прозорого правового статусу учасників контрольної діяльності;

- достатній рівень урегульованості процедурно-процесуальної регламентації контрольної діяльності;
- встановлення різних адміністративних процедур податкового контролю відповідно до його напрямків;
- здійснення податкового контролю відповідно до чітко визначених цілей, завдань, форм та термінів контролю.

Список використаних джерел:

1. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>
2. Попова В. В. Оцінка ефективності діяльності державної податкової служби України // Економіка. Фінанси. Право. – 2011. - №1. - С. 21-26.
3. Титов А. С. Налоговое администрирование и контроль [Текст] / А. С. Титов – М. : ВК, 2009. – 410 с.
4. Хмільовська К. В. Організаційні засади податкового контролю / К.В. Хмільовська // Фінанси України. – 2011. –№ 2. – С. 50-54.
5. Шевчук О.Д., Деркач Д.С. Особливості податкового контролю в Україні // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. - №5. - С. 23-26.

ПОРІВНЯННЯ ВАРТОСТІ КРЕДИТІВ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ УКРАЇНИ

**к.е.н., асист. Голобородько Тетяна Василівна
Романенко Юлія Ігорівна**

*Криворізький національний університет
Україна*

Мікрокредитування в Україні розвивається досить швидкими темпами, так як збільшується кількість людей, які постійно потребують кредитних ресурсів для забезпечення мінімальних життєвих потреб. Конкуренція серед банківських організацій зростає, а також з кожним днем з'являється все більше кредитних організацій, які можуть надати займи. Проте українці в значній мірі користуються саме послугами банків.

Уся реклама банків та їх продуктів здійснюється з використанням декількох рекламних прийомів, основними серед яких є: звернення до емоцій; найвигідніший відсоток і гра з цифрами; лотереї, знижки, сезонні акції; довгострокові бонусні програми. Різні прийоми в одному рекламному матеріалі, як правило, поєднуються. Наприклад, банк може рекламувати знижки на свої послуги через звернення до емоцій, а також включити в рекламу лотерею для власників депозитів і найвигідніший відсоток по кредиту (для вкладників). Варіантів сполучень дуже багато [1]. Саме через те, що конкуренція між банками є значною, комерційні банки

використовують прийоми реклами: зниження відсотків, пільгові періоди кредитування та інші. Тому дуже важливим та необхідними є дослідження остаточної вартості кредитних ресурсів. Для порівняння вартості кредитів використано дані Національного банку України [2]. Розглянемо вартість кредитів на прикладі 10 різних банківських установ (табл. 1).

Таблиця 1

Вартість кредитних ресурсів банківських установ

Банк	Сума кредиту тис. грн.	Термін сплати, міс.	Комісія на видачу готівки, %	Страхові платежі при оформленні кредиту, %	Процентна ставка, %	Одноразова комісія, %	Щомісячна комісія, %	Сума, грн
Ощадбанк	10	12	5	1,5	56,4	-	-	16290
УкрСиббанк	10	12	-	-	55,00	-	0,10	15510
Банк Південний	10	12	-	-	15	-	2,3	14260
Ідея Банк	10	12	4%+ 15 грн.	-	48	-	5	15715
Креді Агріколь	10	12	-	4,6	15	-	2,3	14720
Укрсоцбанк	10	12	-	0,6	19,99	2	2,45	15199
Приватбанк	10	12	-	-	0,1	4,59	4,59	15564
Райфайзен банк аваль	10	12	-	-	44,88	0,77	2,94	18093
Укргазбанк	10	12	2,3	-	17,5	-	-	13830
ОТП Банк	10	12	5,5	-	36	-	3	14150

Для детального та зрозумілого уявлення скільки ж потрібно сплати банківській установі за кредит, умовною сумою кредиту є 10 000 грн. на 12 місяців.

Отже, розглядаючи вартість кредитних ресурсів варто зазначити, що усі вище вказані банки використовують процентну ставку. Вона коливається в діапазоні від 0,1% до 55%.

Такий критерій, як розмір початкового внеску у відсотках, використовують лише деякі банки – Ощадбанк, Ідея Банк, Укргазбанк та ОТП Банк.

Наступний критерій – страхові платежі при оформленні кредиту. Його використовують такі банки як Південний, Ощадбанк, Креді Агріколь та Укрсоцбанк.

Одноразову комісію, як один із видів комісії, використовують наступні банки: Райфайзен банк аваль та Укрсоцбанк. Відсотковий діапазон знаходиться в межах від 0,77 % до 2% від суми кредиту.

Практично всі банки використовують щомісячну комісію за обслуговування позичальника. Відсотковий діапазон знаходиться в межах від 0,1 % до 5% до загальної суми кредиту.

Обираючи банк, в якому можна взяти кредит та виплатити його з

мінімальними втратами власних коштів, слід розглядати не тільки його процентні ставки чи щомісячну комісію. Наприклад, Банк Південний та банк Креді Агріколь пропонують процентні ставки однакові (15%) та щомісячну комісію (2,3%), але кінцева вартість позики є більшою в Креді Агріколь на 460 грн. Причиною такої різниці є наявність страхового платежу при оформленні кредиту у банку Креді Агріколь.

Вище вказані банки видають кредити виключно в формі української валюти – гривні. Загальний діапазон суми кредиту в банках становить від 1000 до 500000 грн.

Загальні вимоги до позичальників:

- вік від 21 до 65 (75) років;
- наявність у паспорті відмітки про діючу реєстрацію. Якщо у клієнта тимчасова прописка, видача готівки можлива за умови, що строк кредиту не перевищує дату закінчення тимчасової прописки;
- постійне місце роботи та офіційне працевлаштування. Стаж роботи: для фізичних осіб не менше 6 (12) місяців загального стажу і не менше 3 (6) місяців на останньому місці роботи; для клієнтів-підприємців реєстрація не менше 1 року.

Варто зазначити, що деякі банки для видачі кредиту не пред'являють вимогу щодо наявності такого документу, як довідка про доходи.

Та інші вимоги, якщо вони передбачені умовами конкретної програми кредитування [3-12].

Отже, обираючи банківську установу для взяття позики (кредиту) потрібно уважно та детально вивчати умови кредитування, звертати увагу не тільки на процентну ставку, але і на страхові платежі та комісії, інше «підводне каміння», що зазначені в кредитному договорі.

Список використаних джерел:

1. Рекламні секрети банківських установ [Електронний ресурс] /А. Крилов., Д. Винокуров // Інформаційно-аналітичний портал Українського агентства фінансового розвитку. – Режим доступу до статті http://www.ufin.com.ua/analit_mat/gkr/017.htm.
2. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://bank.gov.ua/control/uk/index>.
3. Офіційний сайт АТ «Ощадбанк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.oschadbank.ua/ua/>.
4. Офіційний сайт АТ КБ «Укрсиббанк» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://my.ukrsibbank.com/ua/personal/>.
5. Офіційний сайт ПАТ АБ «Південний» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://bank.com.ua/ru/>.
6. Офіційний сайт ПАТ «Ідея Банк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ideabank.ua>.
7. Офіційний сайт ПАТ «Креді Агріколь Банк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://credit-agricole.ua>.

8. Офіційний сайт ПАТ КБ «Укрсоцбанк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrsotsbank.com>.
9. Офіційний сайт ПАТ КБ «Приватбанк» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://privatbank.ua>.
10. Офіційний сайт ПАТ «Райфайзен банк аваль» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.aval.ua/ru/ru>.
11. Офіційний сайт ПАТ «Укргазбанк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrgasbank.com>.
12. Офіційний сайт ПАТ «ОТП Банк» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.otpbank.com.ua/>.

ПРАВОВЕ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ, ЯК ОСНОВА ПОДАТКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Коротчук Ірина Василівна

Науковий керівник: к.е.н., доц. Нікітішин А.О.
Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету
Україна

Правове регламентування податкової діяльності варте дослідження, адже регулювання і контроль за здійсненням податкової діяльності належить до повноважень держави, створює матеріальну основу її функціонування шляхом забезпечення надходжень до бюджету податків та податкових платежів.

У наукових дослідженнях податкова діяльність з правової точки зору розглядалася Т. Проценком, Д. Ревою, В. Кириченком, С. Пархоменком, В. Поповичем, О. Вапнярською, М. Чичиною та іншими. У їх працях розглядалися теоретичні положення правового регулювання податкового контролю, правові основи податкового адміністрування та регламентування податкової діяльності.

Податкова робота – це діяльність держави, її органів та платників податків у процесі правового регламентування, нарахування, сплати та зарахування податків і податкових платежів, а також контролю за своєчасністю та повнотою їх надходження до бюджету. Податок – це форма примусового відчуження результатів діяльності суб'єктів, що реалізують свій податковий обов'язок, у державну чи комунальну власність, що надходить у бюджет відповідного рівня на підставі закону і виступає як обов'язковий, нецільовий, безумовний, безоплатний і безповоротний платіж.

Податкове законодавство України – це сукупність чинних нормативно-правових актів, що регулюють відносини, пов'язані із встановленням та скасуванням податків, зборів, обов'язкових платежів, а також відносини, які виникають в процесі виконання обов'язків щодо сплати податків, зборів,

обов'язкових платежів, здійснення податкового контролю та притягнення до відповідальності за вчинення правопорушень у сфері оподаткування. До податкового законодавства включають два основних нормативно-правових акти: Конституція України та Податковий кодекс України. Діюча система нормативно-правових актів і, перш за все, податкових законів, регулює відносини:

- між державою і платником;
- між державою і органами місцевого самоврядування;
- між державою і органами, що забезпечують справляння податків, зборів, обов'язкових платежів;
- між органами податкової служби і платниками.

Розробку нормативно-правових актів в Україні здійснюють суб'єкти права законодавчої ініціативи, до яких належать: Президент України, Кабінет Міністрів України та народні депутати України. Прийняття ж законів відповідно до Конституції України є виключно функціями Верховної Ради України. Державна фіскальна служба – це орган виконавчої влади діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра фінансів і який реалізує державну податкову політику.

Конституція як основний закон України встановлює засади функціонування державної влади, створює правове й структурно-організаційне підґрунтя сфери державного управління, а саме – встановлює правові основи податкової діяльності держави і компетенцію центральних і місцевих органів у сфері податкових відносин тощо. Конституція України містить у собі правові принципи, що визначають нормативне регулювання центральних і місцевих податків та є базовими для матеріального і процесуального (процедурного) податкового законодавства, а також встановлює правові основи податкової діяльності держави і компетенцію центральних і місцевих органів у сфері податкових відносин тощо. До конституційних принципів, що стосуються правового регулювання у сфері оподаткування, зокрема, належать:

1. Принцип встановлення, зміни чи скасування податків законом.
2. Принцип обов'язкової сплати податків, обліку платників податків.
3. Принцип законності [1, с.141]

До 2010 року в Україні була велика кількість законів щодо оподаткування, тому прийняття основного законодавчого акту, що регулює податкові відносини – Податкового кодексу України – стало важливим зрушенням в розвитку не лише податкової сфери, а й всієї економіки країни. Податковий кодекс України, регулюючи податкові відносини, визначає такі основні принципи регулювання податкової сфери:

- загальність оподаткування;
- рівність усіх платників перед законом, недопущення будь-яких проявів податкової дискримінації;

- невідворотність настання визначеної законом відповідальності у разі порушення податкового законодавства;
- презумпція правомірності рішень платника податку;
- фіскальна достатність;
- соціальна справедливість;
- економічність оподаткування;
- нейтральність оподаткування;
- стабільність;
- рівномірність та зручність сплати;
- єдиний підхід до встановлення податків та зборів[2].

Одночасно з Податковим кодексом України був прийнятий Бюджетний кодекс. Це не випадково адже ці два нормативно-правові акти функціонують у нерозривному зв'язку – шляхом акумуляції податків формується майже весь бюджет на наступний бюджетний період. Таким чином, регулювання податкової діяльності вагомим чином впливає на розвиток держави, а внесення змін в податковому законодавстві впливає на певні зміни в Бюджетному кодексі.

Правове регулювання податкових відносин є складовою частиною загального механізму адміністративно-правового регулювання, і зберігаючи загальні властивості останнього, набуває при цьому нових, застосовуваних при здійсненні державного управління прийомів, методів, форм, принципів і функцій регулювання сфери оподаткування. Таким чином, механізм правового регулювання становить цілісну систему правових засобів, які впливають на суспільні відносини та організують їх відповідно до завдань держави і суспільства [3].

До найважливіших принципів, що визначають сутність адміністративно-правового регулювання податкової сфери на сучасному етапі, необхідно віднести й такий, як рівність платника податків перед законом і податковим органом. У податкових правовідносинах одна сторона – платник податків – завжди перебуває у владному підпорядкуванні іншій стороні державному податковому органу, що діє від імені держави та наділений повноваженнями зі збору податкових платежів. У зв'язку із цим досить гостро постає питання про забезпечення під час здійснення правового регулювання податкових відносин гарантій прав платника податків.

Реалізація закріплених у законодавстві принципів адміністративно-правового регулювання у сфері оподаткування, їх розширення і вдосконалення має сприяти нейтралізації суперечностей, які виникають сьогодні між державою і платниками податків, а також у цілому сприяти розбудові ефективної системи регулювання відносин між усіма суб'єктами податкових відносин. Аналізуючи функції адміністративно-правового регулювання податкових правовідносин дозволяє об'єднати їх у такі основні групи:

1. Функція визначення та встановлення загальних принципів правового регулювання податкових відносин. Дана функція регулювання правових

відносин у сфері оподаткування полягає, головним чином, у визначенні «правил гри», тобто у розробленні законів, нормативних актів, які визначають зв'язок між усіма суб'єктами податкових правовідносин.

2. Функція забезпечення розбудови і функціонування єдиної, внутрішньо узгодженої і стабільної системи оподаткування. Дана функція спрямована на створення та забезпечення ефективного функціонування необхідних правових механізмів взаємодії всіх елементів податкової системи за допомогою відповідних адміністративно-правових засобів.

3. Функція забезпечення контролю у сфері оподаткування. Дана функція регулювання податкових відносин передбачає такі основні моменти як: безпосереднє забезпечення процесу стягування податків та упорядкування правового регулювання податкового контролю [4].

Адміністративно-правове регулювання податкових відносин є складовою частиною загального механізму адміністративно-правового регулювання і, зберігаючи загальні властивості останнього, набуває при цьому нових, застосовуваних при здійсненні державного управління прийомів, методів, форм, принципів і функцій регулювання сфери оподаткування. Механізм адміністративно-правового регулювання становить, таким чином, певну систему адміністративно-правових засобів, які впливають на суспільні відносини та організують їх відповідно до завдань держави і суспільства, тому дані функції дають нам змогу вкотре пересвідчитись, що система податкових відносин напряду залежить від правового регламентування на кожному з етапів грошового обігу податкових платежів.

З метою забезпечення не тільки оперативного реагування держави на зміни реалій економічної та соціальної ситуації у країні, а й формування позитивних очікувань суб'єктів господарської діяльності та населення доцільно забезпечувати стабільність податкової системи, рівність усіх платників податків та законність їх встановлення. Таким чином, незначні зміни порядку оподаткування можливі один раз на бюджетний рік, шляхом внесення змін до податкового законодавства у порядку, встановленому Бюджетним та Податковим кодексами України. Кардинальні зміни в системі оподаткування повинні збігатися з термінами повноважень виборних органів державної влади, представники якої закладають у програми своєї діяльності та відповідно у законодавчі акти необхідні для економічного розвитку зміни у податковому законодавстві.

Отже, в Україні правова регламентація податкової діяльності є відносно нестабільною, тобто нормативно-правова база постійно змінюється. Такий процес є негативним для економіки країни тому Україні потрібно брати приклад із зарубіжних країн з розвиненою економікою де функціонування державного податкового регулювання базується на визначених, належним чином затверджених регламентуючих нормативно-правових актах, чим забезпечуватиметься стандартизованість підходів до вирішення тих чи

інших завдань податкової політики, що унеможливлуватиме появу недоліків у нашій державі.

Список використаних джерел:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30.
2. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–14, № 15–16, № 17. – Ст. 112.
3. Проценко Т. О. Правове забезпечення адміністрування податків та митних платежів / Т. О. Проценко. – Ірпінь : Нац. акад. ДПС України. – 2006. – 586 с.
4. Теремецький В. І. Принципи та функції адміністративно-правового регулювання податкових відносин / В. І. Теремецький. – Право і безпека. – 2011. – № 4.

ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ АКАДЕМІЧНОГО КОУЧИНГУ

Чичкан Юлія Миколаївна

*Державний університет інфраструктури і технологій
Україна*

В умовах затяжної демографічної кризи вітчизняні вищі навчальні заклади (ВНЗ) функціонують в умовах високої конкуренції, кожного року буквально «змагаючись» за майбутнього студента.

Ключовим фактором забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ є якість надання освітніх послуг. Забезпечення якості освітніх послуг має розглядатися через призму задоволеності потреб ключових стейкхолдерів навчального процесу, перш за все – студента, якого виш готує для турбулентного ринку праці.

У багатьох провідних університетах світу для студентів пропонуються послуги академічного коучингу, що передбачають підтримку, допомогу студентам від професійних коучей навчального закладу.

Метою такої «коуч-підтримки» є сприяння адаптації студентів, покращення академічної успішності, допомога у працевлаштуванні, підтримка балансу між навчання та роботою тощо.

Дослідження наукових статей засвідчило, що теоретичні та прикладні питання академічного коучингу практично не висвітлені у вітчизняних публікаціях.

За кордоном питання застосування академічного коучингу з метою підвищення якості навчального процесу розглядаються у дисертаційних дослідженнях, а також у численних науково-практичних рекомендаціях.

Академічний коучинг – це специфічний процес взаємодії, в межах якого коуч (в окремих випадках – тьютор, ментор або куратор) шляхом спеціальних, часто наперед розроблених, запитань допомагає студенту засвоїти нові форми знання.

Заслугує уваги наукова робота [1], де автор дослідила вплив практики академічного коучингу на рівень залученості студентів та успішність.

У публікації [2] академічний коучинг розглядається як процес постійного партнерства, що спрямоване на допомогу студентам у отриманні кращих результатів як у навчанні, так і у житті. Ці результати забезпечуються за допомогою індивідуальних коуч-сесій між попередньо підготовленими викладачами (академічними коучами) та студентами; часто ці студенти мають певні проблеми із адаптацією до навчального процесу або низьку академічну успішність. Задачами академічного коучингу є усвідомлення студентами відповідальності за результати життя і навчання, підвищення їхньої ефективності.

Отже, ключовими задачами академічного коучингу є усвідомлення студентами відповідальності за результати життя і навчання, підвищення їхньої мотивації до навчання, ефективності, а також розкриття потенціалу.

Значна кількість досліджень демонструє важливість особистої взаємодії студентів та представників університету чи коледжу. Відповідно до досліджень [3, 4], відносини студентів із викладачами та персоналом ВНЗ є надійним фактором успішності студентів.

Досить багато досліджень зарубіжних авторів присвячено прикладним аспектам індивідуальної підтримки студентів, зокрема у фокусі уваги – взаємодія факультету та студентів поза безпосереднім аудиторним навчанням [4, 5].

Отже, як засвідчив огляд закордонних публікацій, репетиторство, консультування та наставництво є надзвичайно поширеними службами вищої освіти у провідних ВНЗ. Проте академічний коучинг серед наведеного переліку видів підтримки студентів є порівняно новою практичною сферою.

Зазначимо, що у вітчизняній науковій літературі відсутні прикладні дослідження щодо можливостей ефективного переходу від формального інституту кураторів академічних груп до практики академічного коучингу, а також – визначення позитивного впливу академічного коучингу на якість освітніх послуг ВНЗ.

Сьогодні розрізняють низку опосередкованих, але вагомих індикаторів якості освіти як чинника економічного зростання [6,7].

На нашу думку, наступні складові компоненти варто віднести до так званих «неформальних індикаторів», тобто таких показників, які складно фальсифікувати, їхня відсутність відразу очевидна.

Мова йде про:

- а) інноваційні дослідження у ВНЗ;
- б) внесок викладачів, аспірантів та студентів до світового банку знань;

- в) інтеграція в міжнародні освітні та наукові мережі;
- г) зв'язки із бізнесом.

Важливо визначити можливості практики академічного коучингу позитивно впливати на окремі складові якості освіти. Ці складові вважаємо «неформальними» – такими, які реально порівняно просто виміряти, однак досить їх складно фальсифікувати, вони або мають місце або відсутні. У табл. 1 нижче наведено узагальнені можливості академічного коучингу забезпечити зазначені «неформальні індикатори», складові якості освіти.

Таблиця 1

Можливості академічного коучингу впливу на складові якості освіти

«Неформальні» індикатори якості вищої освіти	Яким чином можна виміряти, приклад показників	Можливості академічного коучингу для забезпечення
1	2	3
Інноваційні дослідження у ВНЗ	Кількість патентів, авторських свідоцтв на винахід, ліцензій тощо, зокрема за участю студентів	<ul style="list-style-type: none"> - Стимулювання культури наукової та інженерної творчості студентів; - перехід від формальних наукових гуртків до реальної партнерської взаємодії «викладач–студент».
Внесок викладачів, аспірантів та студентів до світового банку знань	Міжнародне визнання наукових здобутків (міжнародні премії та нагороди), публікації у рейтингових фахових журналах, що індексуються наукометричними базами даних	<ul style="list-style-type: none"> - Допомога студентам у формулюванні життєвих, академічних та кар'єрних цілей; - підвищення рівня усвідомлення можливостей студентів; - якісна неформальна допомога у науковій роботі.
Інтеграція в міжнародні освітні та наукові мережі	Успішна участь у міжнародних грантових та степендійних програмах (ООН, ЮНЕСКО, Еразмус+ тощо)	<ul style="list-style-type: none"> - Поширення інформації щодо міжнародних проєктів серед студентів; - сприяння та допомога при поданні документів для участі у міжнародних програмах.
Зв'язки із бізнесом	Кількість науково-практичних заходів для студентів та викладачів за участю провідних представників бізнес-спільноти	<ul style="list-style-type: none"> - Підготовка студентів до результативної участі у наково-практичних заходах із представниками бізнесу; - тренування практичних навичок самопрезентації, нетворкінгу; - підтримка талановитих студентів.

Отже, одним із інструментів подолання кризи формальних взаємовідносин «викладач–студент» є запровадження практики академічного коучингу у ВНЗ.

На наш погляд, сьогодні особливо актуальним завданням є створення такої культури та практики функціонування ВНЗ, що дозволить:

- а) трансформувати формальний підхід до забезпечення якості освітніх послуг у реальні академічні та наукові результати студентів;
- б) забезпечити підвищення рівня залученості студентів до навчального процесу;
- в) відновить мотивацію викладачів до підвищення кваліфікації, саморозвитку;

г) сприятиме поширенню ефективних форм взаємодії між студентами та викладачами.

Підвищення кваліфікації викладачів та адміністрації ВНЗ за рахунок коуч-компетенцій дозволить впровадити нові прогресивні підходи, а саме:

а) розвинути ціннісне сприйняття освітянського процесу як для педагогів, так і для студентів;

б) забезпечити залученість в процес;

в) підвищити мотивацію і відповідальність за результат та, як наслідок, якість освітньої послуги;

г) у результаті – підвищити конкурентоспроможність ВНЗ в цілому.

Список використаних джерел:

1. Jainie D. M. Martinez. Academic Coaching, Student Engagement, and Instructor Best Practices : PhD Thesis, 2015. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2319&context=dissertations>.
2. Carol J. Carter. Introduction to Academic Coaching. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://nrocnetwork.org/resources/wp-content/uploads/sites/23/2016/08/Posted_Academic-Coaching-for-Reading-and-Writing-Faculty_NROCwebinar_8.15.13.pdf.
3. Habley, Wesley R. Increasing persistence : research-based strategies for college student success / Wesley R. Habley, Jennifer L. Bloom, Steve Robbins.— First edition. — 512 p.
4. Ernest T. Pascarella, Patrick T. Terenzini. How college affects students : a third decade of research. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://edocs.uis.edu/Departments/LIS/Course_Pages/LIS301/papers/How_college_effects_students_534-545.pdf.
5. Claire E. Robinson. Academic Success Coaching: A Description of an Emerging Field in Higher Education : PhD Thesis / University of South Carolina, Columbia. –2015. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4156&context=etd>.
6. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2016/18-strategiya-reformuvannya-vishhoi-osviti-20.doc>.
7. Концепція забезпечення якості вищої освіти України. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://dovira.eu/QA_concept.pdf.

ПРИЧИНИ УНИКНЕННЯ ТА УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ

Дубицька Лілія Вікторівна

Науковий керівник: ст.викл. Гордєєва Т.А.

Хмельницький національний університет

Україна

Часто в сьогоденних реаліях фізичні і юридичні особи сприймають податки як частину прибутку, що вилучається, у той самий час коли його можна було б обміняти на певні індивідуальні блага або на розвиток бізнесу. Перш за все саме така позиція платників податків обумовлює їх бажання не сплачувати податки. Відповідно до Кримінального кодексу України ухилення від сплати податків – це повне або часткове уникнення оподаткування незаконним шляхом, включаючи приховування оподаткованого прибутку, зменшення суми податку завдяки поданню в податкові органи завідомо неправдивих даних або документів [1].

Науковці та спеціалісти з питань безпеки та право-охорони виділяють такі причини: (рис. 1)

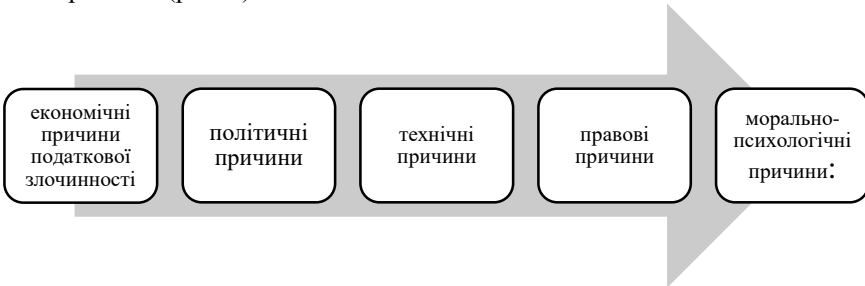


Рис. 1. Причини ухилення від сплат податків

Дані сформовано автором на основі [2,3,4,5,6]

На жаль, у нашому суспільстві поширена думка, що людина, яка ухиляється від сплати податків, не є злочинцем, а навпаки, талановитим підприємцем. Також треба зазначити, що бажання збагатитися не є єдиною причиною ухилення від сплати податків. До економічні причини податкової злочинності доцільно віднести:

– погіршення фінансового становища бізнесу та населення. Це пов'язано з кризовими явищами економіки, бо фінансовий стан платників податків доволі часто виступає визначальним фактором вчинення податкових правопорушень. Якщо платник податків порівнює користь від ухилення і можливі наслідки, та з матеріального погляду ухилення себе виправдовує, то скоріш за все він не буде сплачувати податки. До того ж, що вища ставка податку, то сильніше бажання ухилитися від його сплати, бо отримувана користь значно збільшується [2, с. 540];

– причини економічного характеру, пов'язані з існуючою податковою системою та її особливостями. Важливим фактором в якій виступає надмірний податковий тягар на платника податків [3, с. 433];

– причини, породжені загальною економічною кон'юнктурою, з'являються в період економічних криз, і навпаки – у періоди розквіту економіки [2, с. 541];

– розбалансованість банківської системи, криза платежів, інфляційні процеси, дефіцит бюджету, дефіцит бюджету, зниження платоспроможності населення [4, с. 56];

– відсутність легальної можливості забезпечення конкуренто спроможності в цілому низки сфер бізнесу ухилення від сплати податків перетворилося на важливий фактор конкурентоспроможності [5];

Існують і політичні причини ухилення від податків :[5]

– які можна пов'язати з регулюючою функцією податків, в тому випадку коли держава з її допомогою проводить соціальну/економічну політику. Особи, які незадоволені політичною ситуацією в країні, шляхом невиконання положень податкового законодавства;

– у випадку присутності стійкої тенденції до лобювання інтересів окремих груп платників податків;

Суттєвою технічною причиною ухилення від сплати податків є складність і суперечливість національного законодавства, саме недосконалість методології податкового контролю Вона обумовлює зниження ефективності податкового контролю та створює можливість уникнути сплати податків. [6, с. 56]

Варто зазначити недостатній рівень юридичної та економічної підготовки працівників органів контролю у сфері оподаткування, не останню роль в ухиленні від сплати податків відіграє брак досвіду боротьби с податковими правопорушеннями законодавства, недостатня захищеність працівників органів контролю при виконанні ними службових обов'язків.

Податкове законодавство України часто дає платнику можливість ухилитися від сплати податків. Це обумовлено наявністю: недосконалість норм податкового законодавства, окремих податкових механізмів, недостатній розвиток міжнародної співпраці у справах боротьби з податковою злочинністю.

Існують також і морально-психологічні причини:

– негативне ставлення до чинної податкової системи: жорстка податкова система багато в чому не стимулює працю виробника, а навпаки, підштовхує його до утаювання прибутків та несплати податків. Адже якщо податкова система не буде поважати платника та враховувати його можливості зі сплати податків, платник у свою чергу не буде поважати податкову систему. Також не варто забувати про суспільні блага з боку держави та їх майже абсолютну відсутність.

- корислива мотивація [3, с. 433] та могутній власницький інстинкт, який особливо інтенсивного виявляється на рівні особистості;
- відсутність моральної відповідальності за ухилення від оподаткування;
- не сприймання платниками податків законодавства у сфері оподаткування [4, с. 56].

Таким чином, можна відмітити, що сукупність вищевказаних недоліків у поєднанні з морально-психологічними особливостями підприємця можуть стати конкретними обставинами, які сприяють здійсненню злочинів у сфері оподаткування.

Варто зазначити, що зазвичай платник податків приймає рішення про ухилення від сплати податків, керуючись одразу декількома причинами, проте майже завжди насамперед присутній фактор бажання поживи.

Проблема ухилення від податків є актуальною і потребує вжиття заходів, спрямованих на її вирішення. Зменшити масштаби цього явища можна шляхом врегулювання і вдосконалення податкового законодавства, а також формування такої податкової системи, яка б не вимивала обігових коштів у суб'єктів господарювання і не спонукала їх шукати законодавчих прогалин, щоб зменшити податкове навантаження чи ухилитися від сплати податків.

Список використаних джерел:

1. Україна. Кодекс України. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс] : кодекс (від 05.04.2001р., № 2341 ІІІ). – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
2. Іванов Ю. Б. Податкова система: Підручник / Ю. Б. Іванов, А. І. Крисоватий, О. М. Десятнюк. – К.: Атіка, 2006. – 920 с.
3. Скрипник А. Функція власної корисності та мотивація ухилення від сплати податків / А. Скрипник, Г. Варваренко // Науковий вісник: Зб. наук. праць Академії ДПС України. – Ірпінь, 2011. – № 2. – С. 432–439.
4. Тищенко О. М. Ухилення від сплати податків та причини його виникнення / О. М. Тищенко // Вісник Університету банківської справи Національного банку України. – 2010. – № 4. – С. 52-56.
5. Андріященко О. Р. Спосіб вчинення злочину як елемент криміналістичної характеристики податкових злочинів [Електронний ресурс] / О. Р. Андріященко // Науковий вісник: Зб. наук. праць Академії ДПС України. – Режим доступу : <http://www.asta.edu.ua/>.
6. Іванов Ю. Б. Податковий менеджмент: Навч. посіб. / Ю. Б. Іванов, А. І. Крисоватий, А. Я. Кізіма, В. В. Карпова. – К.: Знання, 2008. – 525 с.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**«НАУКА ТА ОСВІТА:
КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ СУЧАСНОСТІ»**

18 травня 2018 року, м. Чернігів

ТОМ 6

Українською мовою

*Матеріали друкуються в авторській редакції
Організаційний комітет не завжди поділяє позицію авторів
За точність викладеного матеріалу відповідальність несуть автори*

Підписано до друку 18.05.2018. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Лазерний друк.
Умовно-друк. арк.7,56.
Віддруковано з готового оригінал-макета.

Контактна інформація організаційного комітету:

21037, Україна, м. Вінниця, вул. Зодчих 18, офіс 81

ГО «Європейська наукова платформа»

Телефони: +38 098 1948380; +38 063 6241556

E-mail: info@ukrlogos.in.ua

www.ukrlogos.in.ua

Видавець: Друкарня ФОП Гуляєва В.М.
08700, Україна, м. Обухів, мкрн. Сосновий 2, офіс 2,

E-mail: info@drukaryk.com

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

ДК № 3909 від 02.11.2010 р.