



МАУП

Міжрегіональна
Академія управління
персоналом

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ
ЕКОНОМІКА ХХІ СТОЛІТТЯ:
проблеми та перспективи

Випуск 7



Хмельницький, 2023

Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во МАУП, 2023. Вип. 7. 170 с.

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ІНСТИТУТ
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

ЕКОНОМІКА ХХІ СТОЛІТТЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Випуск 7



Хмельницький – 2023

УДК 332.14
ББК 65.9 (4 Укр)
З 131

З 131 Економіка XXI століття : проблеми та перспективи : зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. – Хмельницький : Вид-во МАУП, 2023. – Вип. 7. – 170 с.

У збірнику наукових праць «Економіка XXI століття : проблеми та перспективи» висвітлено актуальні проблеми теоретичних та практичних засад забезпечення прийняття управлінських рішень. Розглянуто основні проблеми інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень.

Рекомендовано науковцям, викладачам, учителям, студентам та всім, хто цікавиться економічною наукою.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Білий Л. Г., кандидат педагогічних наук, доцент, директор Хмельницького інституту МАУП (головний редактор); **Авсієвич А. В.**, доктор філософії в галузі права (PhD); **Братусь Г. А.**, доктор економічних наук, доцент; **Гуменюк А. Ф.**, кандидат економічних наук, доцент; **Дмитренко А. Г.**, доктор економічних наук, професор; **Ковальчук В. Г.**, кандидат економічних наук, доцент; **Наголюк О. Є.**, кандидат юридичних наук, доцент; **Олійник В. В.**, кандидат педагогічних наук, доцент; **Парандій В. О.**, кандидат історичних наук, доцент; **Рижа Т. М.**, кандидат економічних наук; **Савчук Л. О.**, кандидат педагогічних наук, доцент; **Цимбалюк Г. С.**, кандидат економічних наук.

РЕЦЕНЗЕНТИ:

Булат Г. В., кандидат економічних наук, доцент.
Власюк Ю. О., кандидат економічних наук, доцент.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
Хмельницького інституту Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 4 від 24 квітня 2023 р.)

© Хмельницький інститут
Міжрегіональної Академії управління персоналом, 2023
© автори статей

ЗМІСТ

Білий Л.Г., Бондар І. В. ЗАГАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ АВСТРИЙСЬКОЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ	8
Білий Л.Г., Мисюра А. Д. ПІДВИЩЕННЯ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ЕФЕКТИВНІСТЮ УПАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ.....	15
Волошина М. М. УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЧОРТКІВСЬКОЇ ГРОМАДИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ.....	19
Гуменюк А. Ф., Воєнчук І. С. АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ВИТРАТ В ЕКОНОМІЧНОМУ ТА ОБЛІКОВОМУ КОНТЕКСТІ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД.....	24
Гуменюк А. Ф., Маслова В. А. ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	29
Гура М. О. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВАЛЮТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ.....	33
Зошук Ю. А. ВИКОРИСТАННЯ ПОКАЗНИКІВ НАДІЙНОСТІ ВЕКСЕЛЕЗОВ'ЯЗАНИХ ОСІБ.....	37

Ковальчук В. Г., Куцак Б. А. ЗАСТОСУВАННЯ ПРАКТИК ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	42
Кушнір С. В. ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я ТА ПІДГОТОВКОЮ МЕДИЧНИХ КАДРІВ.....	46
Наголюк О. Є., Дячук В. В. ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	55
Негоруй Р.В. ПОДАТКОВІ ПОСЛАБЛЕННЯ ДЛЯ ФОПІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	60
Оліх Г.І., Долга А. В. ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЗАДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	63
Парандій В.О., Гринькевич А.В. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МОНЕТАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	68
Пілець В. А. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ.....	77
Пономарьова Н.А. АНТИКОРУПЦІЙНА ПОДАТКОВА РЕФОРМА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	82

Пономарьова Н.А., Блонський О. УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ В УКРАЇНІ.....	86
Рижа Т. В., Миколюк С. В. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	89
Рижа Т. В., Россовський Д. С. МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ.....	100
Рудзінська А. О., Грицай К. О. НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	114
Рудюк Є. П., Соколовська К. А. ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО УМОВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	118
Савчук Л. О., Грицак Л. В. ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ І КОНТРОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	122
Сем'янчук П. М. СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ АКТИВІЗАЦІЇ САНАТОРНО-КУРОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ.....	128
Співак С. І. ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ БЮДЖЕТНИХ ФОНДІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ.....	134

Фасолько Т. М.

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МОДЕЛЮВАННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ ЗА УМОВ ВІЙНИ.....	146
--	-----

Цебень Р.Л.

ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАДАТКУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.....	152
--	-----

Чернявська А. О.

РОЗРАХУНОК ВИТРАТ НА ПММ, ЯК ЗАСІБ ЗМЕНШЕННЯ ЕКСПЛУАТАЦІЙНИХ ВИТРАТ ГОСПОДАРСЬКИХ СУБ'ЄКТІВ.....	156
--	-----

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....	162
-----------------------------------	------------

Білий Л. Г.

Кандидат педагогічних наук, доцент

(м. Хмельницький)

Бондар І. В.

Магістрантка

(м. Київ)

ЗАГАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ АВСТРІЙСЬКОЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ

В Австрії державне управління здійснюється федеральними, земельними та місцевими органами влади. Окрім регіональних органів влади, інституції соціального захисту, статутні групи інтересів (палати) та інші юридичні особи, залучені до створення державних послуг, іноді також відносяться до державного сектору [2].

Працівники, зайняті в державному секторі, узагальнюються під терміном «державна служба». Виконуючи свої численні завдання, вони роблять вирішальний внесок у безперебійне функціонування суспільного життя та економіки.

Окрім добре відомих прикладів публічних сфер відповідальності, таких як освіта, внутрішня та зовнішня безпека чи адміністрування податків і зборів, у яких зайнята значна частина працівників, державні службовці також залучені до багатьох інших сфер діяльності, таких як надання різноманітних соціальних послуг, утримання та покращення інфраструктури, безпека харчових продуктів та ліків, охорона навколишнього середовища та природи, охорона здоров'я та багато іншого [5].

Виконання федеральних завдань покладено на федеральні міністерства, точніше центральні апарати та підвідомчі їм апарати. Разом вони утворюють відділ. Розподіл повноважень і сфер

відповідальності між окремими відділами базується насамперед на змістовних аспектах. Це викладено в Законі про федеральне міністерство (BMG), який також регулює організаційну структуру та принципи правил процедури в міністерствах.

Термін «інші вищі органи» підсумовує ті державні органи, які користуються особливою автономією та незалежністю через свою роль як верховних судів або органів, які відповідають за адміністративний контроль. До них належать Офіс Президента, Парламентська дирекція, Конституційний суд, Адміністративний суд, Офіс омбудсмена та Рахункова палата.

У федеральній державній службі працює близько 144400 співробітників. Це відповідає штатній чисельності приблизно 135981 еквівалентів повної зайнятості (FTE). Федеральний персонал дуже чітко відрізняється з точки зору завдань і відповідних вимог і структур.

На федеральній державній службі в основному існує два види зайнятості: державна служба та служба за контрактом. Наразі домінує державна служба («державна служба»), але кількість державних службовців скорочується протягом багатьох років. Воно ґрунтується на суверенному акті (призначенні) і закінчується лише зі смертю державного службовця (або відставкою чи звільненням). Контрактні трудові відносини, як і трудові відносини в приватному секторі, базуються на контракті про надання послуг і припиняються з виходом на пенсію (або припиненням чи звільненням).

Сфера відповідальності федеральної адміністрації надзвичайно широка. Посадові інструкції відповідно різноманітні. Їх, у свою чергу, можна згрупувати в професійні групи. Навіть якщо імідж «чиновників» все ще сильно формується адміністративним персоналом: значна частина роботи у федеральній державній службі відбувається не в офісах, а більше в школах, судах, поліцейських дільницях, військових об'єктах і в

різних формах у поле.

Робити більше з меншими витратами – це девіз, який стосується державної служби зараз і в майбутньому. Це може бути гарантовано лише за допомогою ефективної адміністрації та добре навчених і мотивованих працівників [3].

Розробка та впровадження рамок умов, які забезпечують сучасний адміністративний контроль, є основним завданням секції. Таким чином, австрійська адміністрація постійно цілеспрямовано та свідомо перевизначає своє розташування в національному та міжнародному контексті та на ранній стадії визначає стратегічний курс на своє майбутнє.

Для федеральних службовців є ряд можливостей, які чітко описані на різних федеративних сайтах та програмах, по чому можна прослідкувати тенденції розвитку публічної служби. До прикладу, там можна знайти інформацію щодо [7; 6]:

- Вхід, підйом, перехід: кар'єрні можливості на державній службі
- Освітні пропозиції: можливості освіти та навчання для федеральних службовців
- Пенсійні консультації: пенсійні консультації для державних службовців федерального уряду

По федеральному управлінню персоналом можна знайти наступну інформацію:

- Робота і зарплата: інформація про законодавство про оцінку роботи та заробітну плату
- Штатний план: правова база кадрового потенціалу
- Розвиток людських ресурсів: просування, зміцнення та підтримка співробітників

1) Що стосується напрямку – Вхід, підйом, перехід: кар'єрні можливості на державній службі.

Федеральний уряд є дуже привабливим роботодавцем, який пропонує своїм працівникам чудові умови та численні переваги. До

них належать робочі місця, стійкі до криз, гендерно-незалежна та прозора оплата, регулярне підвищення зарплати та численні можливості навчання у Федеральній академії управління та інших навчальних закладах. Тому не дивно, що плінність кадрів дуже низька.

Крім того, федеральний уряд пропонує постійні можливості для професійних змін і подальшого розвитку, наприклад, шляхом зміни офісу або переходу на керівну посаду. Численні захоплюючі професії в державному секторі такі ж різноманітні, як і самі працівники. До них належать судді та прокурори, виконавча служба, викладачі (університетів), адміністративна служба, військова служба та навчальні відносини, які включають адміністративне стажування та понад 50 різних стажувань [5].

2) Що стосується напрямку – Освітні пропозиції: можливості освіти та навчання для федеральних службовців.

Федеральна адміністративна академія (VAB) є навчальним закладом для підвищення кваліфікації працівників державного сектора. Це один з найбільших закладів професійної підготовки в країні. Базові курси базової підготовки для адміністративної служби та вступне навчання для учнів також проходять в Академії управління.

Щороку в програмі курсу беруть участь близько 10 000 осіб. У шести відділах і понад 400 навчальних курсах VAB пропонує міжвідомче навчання та спілкування. Завдяки практичним і професійним пропозиціям, пропозиція підвищення кваліфікації від VAB є важливим внеском у мотивацію та задоволеність роботою працівників державного сектора.

3) Що стосується напрямку – Пенсійні консультації: пенсійні консультації для державних службовців федерального уряду.

Пенсійний консультаційний центр надає інформацію про варіанти пенсійного забезпечення, доступні федеральним

державним службовцям, і про умови їх використання [4].

Ввівши дату свого народження в калькулятор пенсії, можна дізнатись про найраннішу можливу дату виходу на пенсію та, незалежно від інших вимог, отримати інформацію про можливі варіанти виходу на пенсію.

Наразі пропонуються розрахунки для тих, хто народився до 1962 року включно – відповідно до положення про важку працю також для тих, хто народився у 1963 та 1964 роках.

4) Що стосується напрямку – Робота і зарплата: інформація про законодавство про оцінку роботи та заробітну плату [3].

Федеральні службовці отримують оплату або винагороду на основі законів. Для посад у загальному управлінні, правоохоронних органах і військовій службі призначення до функціональних груп ґрунтується на оцінці роботи.

Основна інформація – Зарплата на федеральній державній службі: право на заробітну плату федеральних службовців і вчителів у державних школах послідовно регулюється законом. Тут ви знайдете інформацію про окремі правові положення законодавства про заробітну плату [1].

5) Що стосується напрямку – Штатний план: правова база кадрового потенціалу [1; 2].

Перш за все, слід зазначити, що основні характеристики кадрового плану вже викладені у Федеральному фінансовому законі. У 2009 році в рамках першого етапу реформи бюджетного законодавства було запроваджено ковзаючий чотирирічний кадровий план («основні особливості кадрового плану»). Це середньострокове кадрове планування, в якому вказуються верхні межі чисельності персоналу на відповідні роки.

6) Що стосується напрямку – Розвиток людських ресурсів: просування, зміцнення та підтримка співробітників.

Державна служба все частіше стикається з викликами, пов'язаними з демографічним розвитком, цифровізацією та

змінами у світі праці. У зв'язку з великою кількістю виходів на пенсію, які очікуються в найближчі роки, і відповідних нових прийомів на федеральну державну службу, продуктивність розвитку персоналу має велике значення [8].

Розвиток персоналу зосереджується на продуктивності та мотивації наявних і нових співробітників. Так само, зміцнюючи якість лідерства та співпрацю, забезпечується працездатна організація, низька плинність кадрів і зміцнюється сприйняття федеральної служби як привабливого роботодавця.

Отже, можна подати особливості федеральної держслужби так [2]: привабливий роботодавець із сучасним кадровим та організаційним менеджментом; інноваційне та ресурсозберігаюче державне управління; висока якість послуг для управління, орієнтованого на громадян.

Список використаних джерел та літератури:

1. Beschäftigte im Bundesbereich [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/oeffentlicher-dienst/zahlen-daten-fakten/zahlen-daten-fakten-node.html;jsessionid=BF63E176EED541C97ACB1CCC80DEA439.2_cid295
2. Verwaltungen zielen auf mehr Transparenz/ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/personal-tarifrecht/studie-verwaltungen-zielen-auf-mehr-transparenz_144_119560.html
3. Wie wird man Beamter? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ausbildungspark.com/news/wie-wird-man-beamter/>
4. Transparenzregeln gelten in Deutschland [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.deutschlandfunk.de/lobbyregister-transparenzregeln-fuer->

lobbyisten-100.html

5. Einkommensbericht 2022, gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://oeffentlicherdienst.gv.at/wp-content/uploads/2023/01/Einkommensbericht-2022-gemaess-%C2%A7-6a-Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.pdf>

6. Карпа М. І. Публічна служба: основні тенденції розвитку / М. І. Карпа, А. І. Дудник // Наук. вісн. – 2009. – Вип. 3. – Режим доступу : http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik3/fail/+Karpa.pdf.

7. Касич А.О. Звіт про стійкий розвиток як аналітичний інструмент формування корпоративної соціальної відповідальності / Касич А.О., Яковенко Я.Ю. // Ефективна економіка. – 2014. – №10. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com>.

8. Публічна служба. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://arm.naiu.kiev.ua/books/adm_pravo_zch/nm/lec5.html

Білий Л. Г.

Кандидат педагогічних наук, доцент

(м. Хмельницький)

Мисюра А. Д.

Магістрантка

(м. Київ)

ПІДВИЩЕННЯ ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЗА ЕФЕКТИВНІСТЮ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Однією з ознак демократичного суспільства є прозорість та відкритість інформування населення стосовно діяльності органів публічної влади [1]. У сучасних умовах органи місцевого самоврядування та громадянське суспільство потребують співпраці у постійному контакті та обміні. Для того, щоб органи місцевого самоврядування були плідними, необхідно більше відкритості та підконтрольності суспільству. У цій ситуації важливо шукати нові шляхи впливу громадянського суспільства на органи місцевого самоврядування, розвивати нові, доступні та зрозумілі громадянам механізми контролю за діяльністю органів місцевої влади [1].

Громадський контроль являє собою один із видів контролю у системі публічної влади. Дослідники визначають громадський контроль, як оцінку громадськістю того, наскільки органи влади та інші підконтрольні об'єкти виконують свої соціальні завдання, наскільки ефективні їх управлінські рішення стосовно підвищення рівня добробуту населення, тобто як органи влади дотримуються певних соціальних норм [2]. Важливим є те, що даний вид контролю проводиться безпосередньо населенням, яке є споживачем соціальних послуг.

Громадський контроль може бути здійснений лише через

його колективну реалізацію і може бути наповнений реальним змістом. Найперспективнішим у сучасних умовах є соціально-мережевий підхід. Сутність його полягає у тому, що саме спільноти соціальних мереж поступово стають основними агентами громадянського контролю на місцевому рівні. Соціальні мережі та спільноти мають низку специфічних якостей, серед яких: простота створення та обслуговування, відсутність географічних бар'єрів, швидке поширення інформації серед значної кількості людей, ефективна мобілізація цільових груп та професійного середовища, відносно точне вимірювання ефективності зворотного зв'язку, високий ступінь мобільності та рівня взаємної інтеграції, а також порівняно низька залежність від зовнішніх впливів – цензури, зовнішнього контролю. За допомоги соціальних мереж можна активно впроваджувати контролюючі заходи.

Громадянський моніторинг та громадська експертиза є найбільш перспективними на муніципальному рівні. Громадський моніторинг – це спеціально організоване систематичне спостереження, оцінка та аналіз діяльності органу місцевого самоврядування чи посадової особи за ініціативою населення, громадських організацій та спільнот у соціальних мережах. Водночас, проведення моніторингу вимагає від виконавців спеціальних знань і навичок у сфері збору, аналізу, узагальнення та інтерпретації інформації. Громадська експертиза – це діяльність, що включає аналіз та оцінку нормативно-правової та іншої адміністративної практики місцевого самоврядування, що впливає на умови життя та реалізацію прав і законних інтересів широких верств громадян і окремих соціальних груп [2].

Застосування цивільного моніторингу та цивільної експертизи у суто технологічному плані може бути використано у тому випадку якщо вони відповідають конкретним вимогам. До них належать: доцільність, планомірність, рефлексивність, тощо. Кожен із цих механізмів може бути застосований відповідно до

характеру майбутнього рішення, не залежно чи він стосується окремої локальної території громади чи усієї громади.

Доцільним є створення консультативних комітетів, тобто групи волонтерів із представників громади, які на постійній основі працюють у режимі проведення засідань і сприяють з'ясуванню інтересів суспільства з питань, якими займається місцевий орган влади чи орган місцевого самоврядування. Це одна з активних форм громадської участі, яка водночас потребує участі громадян з числа громадських активістів. До складу такого органу входить дещо обмежене коло громадян, здатних відображати громадську думку. Ініціаторами створення комітетів підтримки є, як правило, органи місцевого самоврядування або профільні неурядові організації.

Отже, громадський контроль є ефективним механізмом участі громадськості у прийнятті якісних рішень, зокрема ефективних управлінських рішень органами влади та місцевого самоврядування. Ефективність та якість рішень безпосередньо залежить від якості та дієвості громадського контролю у формі консультацій з громадськістю та аналізу дій влади.

Для здійснення якісного та ефективного контролю необхідна низка взаємопов'язаних комплексних дій з використанням усіх доступних форм громадського контролю, постійна робота з навчання громадян використанню сучасних механізмів впливу на прийняття рішень органами влади [2].

Громадський контроль буде дійсно ефективним, якщо він буде базуватися на специфіці соціокультурного розвитку України. Необхідно враховувати традиції, що склалися серед населення, щоб сформувати готовність більшості жителів країни та працівників органів місцевого самоврядування до взаємного діалогу. Треба також враховувати досвід західних країн стосовно цього питання. Влада, у свою чергу, має створювати у собі позитивний імідж, щоб у громадян зростала довіра до влади і щоб громадяни підвищували

свою громадську активність.

Список використаних джерел та літератури:

1. Соціальна ефективність державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>дата звернення: 17.04.2023 р.).
2. Громадський контроль як чинник розвитку демократичного держави і суспільства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lsej.org.ua/11_2021/129.pdf (дата звернення: 25.04.2023 р.).

Волошина М. М.,
Магістрантка
(м. Київ)

УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЧОРТКІВСЬКОЇ ГРОМАДИ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Актуальність теми. Невід'ємною умовою поступального розвитку суспільства є належна охорона здоров'я. Держава несе особливу відповідальність за збереження та зміцнення здоров'я населення, бо без належної державної турботи як про здоров'я народу в цілому, так і про здоров'я кожного громадянина країни не може бути мови про нормальне існування вітчизняного суспільства.

Соціальна функція держави неминуче вимагає прийняття ним керівної ролі у сфері охорони здоров'я населення. Державне управління по суті є процесом постійного і безперервного здійснення функцій держави. Цей процес втілюється у реальне життя у вигляді щоденної виконавчо-розпорядчої діяльності державних органів. Зазначену діяльність здійснюють органи та посадові особи, що належать у наш час до однієї з трьох гілок державної влади, а саме, до виконавчої влади. Саме тому органи виконавчої влади з повним правом називаються водночас і органами управління.

Вивчення системи охорони здоров'я громад як соціальної системи та соціальних трансформацій, що відбуваються в ній, зумовлена визначення проблем та розроблення шляхів вдосконалення тенденцій його подальшого розвитку під час військових дій та подальшого розвитку після перемоги.

Мета дослідження: узагальнення теоретичних та

практичних аспектів державного управління системою охорони здоров'я, визначення проблем та розроблення шляхів вдосконалення під час військового часу.

Предмет дослідження: інструменти вдосконалення процесу реформування та розвитку системи охорони здоров'я.

Державне управління охороною здоров'я – це цілеспрямована, планомірна та безперервна діяльність органів державної влади, що проявляється у виконавчо-розпорядчому за формою та організуючим за змістом впливом на об'єкти, що є закладами охорони здоров'я, та спрямоване на забезпечення громадян правом на отримання безкоштовної, якісної та високотехнологічної медичної допомоги [1, с. 43].

Під державною політикою у сфері охорони здоров'я необхідно розуміти систему цінностей та цілей, сукупність управлінських заходів рішень та дій, спрямованих на забезпечення державних гарантій надання громадянам безкоштовної медичної допомоги у необхідному обсязі та відповідної якості з метою зниження смертності, підвищення народжуваності, зростання тривалості життя населення країни [2, с. 58].

Проблема здоров'я населення була і залишається традиційно актуальною протягом усієї історії людства. Здорова людина є головною цінністю держави. Однак таким він може стати лише за комплексного вирішення існуючих проблем: політико-правових, соціально-економічних, духовно-моральних і культурних [3, с.63]. Зусилля держави мають бути спрямовані на вдосконалення державного управління у сфері охорони здоров'я в умовах воєнного стану, а також для суспільства, що трансформується.

Основними принципами охорони здоров'я в Україні є:

- визнання охорони здоров'я пріоритетною сферою життєдіяльності суспільства і держави, одним із головних факторів виживання та розвитку народу України;

- дотримання прав і свобод людини і громадянина у сфері охорони здоров'я та забезпечення пов'язаних з цим державних гарантій;

- гуманістичної спрямованості, забезпечення пріоритету загальнолюдських цінностей над класовими, національними, груповими чи індивідуальними інтересами, підвищення медико-соціального захисту найбільш незахищених верств населення [4, с.39];

- рівноправність громадян, демократизм і загальнодоступність медичної допомоги та інших послуг у сфері охорони здоров'я;

- відповідність завданням та рівню соціально-економічного та культурного розвитку суспільства, наукова обґрунтованість, матеріально-технічна та фінансова забезпеченість;

- орієнтація на сучасні стандарти охорони здоров'я та медичного обслуговування, поєднання вітчизняних традицій і досягнень зі світовим досвідом у сфері охорони здоров'я;

- профілактичний та профілактичний характер, комплексний соціальний, еколого-медичний підхід до охорони здоров'я.

Чортківська міська рада — орган місцевого самоврядування Чортківської міської громади в Чортківському районі Тернопільської області. Адміністративний центр — м. Чортків [5].

Голова Чортківської міської ради має двох заступників, секретаря та керуючого справами виконавчого комітету, які у своїй діяльності керуються Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, Положенням Регламенту виконавчого комітету Чортківської міської ради та інші акти міської ради.

Чортківська міська рада є органом місцевого самоврядування та уповноваженим представником Чортківської

міської територіальної громади, до складу якої входять населені пункти: село Бичківці, село Біла, село Горішня Вигнанка, село Пастуше, село Переходи, село Росохач, село Скородинці, Чортків. Рада та її виконавчі органи забезпечують розвиток соціально-гуманітарної сфери життєдіяльності територіальної громади (науки і освіти, охорони здоров'я, фізичного виховання і спорту, культури і мистецтва тощо).

Державне управління системою охорони здоров'я у Чортківській міській раді покладається на управління соціального захисту та охорони здоров'я Чортківської міської ради, яке є структурним підрозділом міської ради, утвореним відповідно до чинного законодавства. [6].

Комунальне некомерційне підприємство «Центр первинної медико-санітарної допомоги» Чортківської міської ради (далі – Підприємство) є закладом охорони здоров'я – комунальним унітарним некомерційним підприємством, що надає первинну медичну допомогу та здійснює управління медичним обслуговуванням населення Чортківської громади, вживає заходів щодо попередження захворювань населення та збереження здоров'я населення в мирний та воєнний час, а також приймає та веде огляд внутрішньопереміщених осіб.

У 2018 році в результаті реформи децентралізації створено Центр первинної медико-санітарної допомоги Чортківської міської ради, який надає первинну медико-санітарну допомогу та здійснює управління медичним обслуговуванням населення Чортківської територіальної громади, здійснює заходи щодо профілактики захворювань населення та захищати населення, громадськість, здоров'я. Також Чортківська міська лікарня, яка має профільних спеціалістів надає вторинну/спеціалізовану медичну допомогу.

Отже, при дослідженні з'ясовано, що хоча показники здоров'я населення Чортківської громади Тернопільської області загалом краще ніж по області та по Україні, проте, у зв'язку з

війною в Україні в умовах збільшення кількості та набору медичних послуг (зміни структури послуг) зростають витрати медичних закладів та бюджетів громад не тільки на медичні препарати та медичні вироби, але і на заробітну плату при залученні медичних фахівців з числа ВПО і на додаткове медичне обладнання, підтримку інфраструктури закладів охорони здоров'я, військових госпіталів.

Виявлено, що проблемами управління системою охорони здоров'я на місцевому рівні, зокрема у Чортківській міській раді є високий рівень зношеності основних фондів, перебої з інтернетом, відсутність молодих кваліфікованих фахівців, низький рівень охоплення медичними послугами сільського населення внаслідок скорочення сільських амбулаторій, низький рівень заробітної плати медичних працівників.

Список використаних джерел та літератури:

1. Глухова В. І., Скрипник Л. І. Державне фінансове забезпечення охорони здоров'я на рівні місцевих бюджетів. *Облік і фінанси*. 2018. № 1. С. 80-86.
2. Завидівська О. І. Основи здоров'яорієнтованого управління : навч.-метод. посіб. Львів : Простір-М, 2020. 274 с.
3. Інституційна трансформація державного управління охороною здоров'я: Україна та іноземний досвід : монографія / І. Л. Сазонець та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. Сазонця І. Л. Рівне : Волинські обереги, 2019. 395 с.
4. Сіделковский О. Л. Єдиний медичний простір України: адміністративно-правові засади створення : монографія. Київ : СПД Чалчинська Н. В., 2020. 326 с.
5. Чортківська міська рада [https:// www. chortkivmr. gov. ua /](https://www.chortkivmr.gov.ua/)
6. Про управління соціального захисту та охорони здоров'я: Чортківська міська рада [https:// m-yi-ta-pratsi / pro-upravlinnya /](https://m-yi-ta-pratsi/pro-upravlinnya/)

Гуменюк А. Ф.

Кандидат економічних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Воснчук І. С.

Магістрантка

(м.Київ)

АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ВИТРАТ В ЕКОНОМІЧНОМУ ТА ОБЛІКОВОМУ КОНТЕКСТІ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД

У сучасних економічних умовах питання впорядкування та підвищення ефективності процесів фінансово-господарської діяльності для вітчизняних підприємств набуває особливого значення. Адже незабезпечення підприємством названих умов організації бізнес-процесу може мати для нього трагічні наслідки, наприклад, банкрутство або поглинання конкурентами.

Тому з метою не тільки забезпечення стабільного фінансово-економічного становища підприємства за даних умов господарської діяльності, а й створення реальних можливостей стійкого, динамічного та прогресивного економічного росту вітчизняних підприємств доцільно вивчати такий економіко-обліковий об'єкт, як витрати.

В економічній теорії виділяють економічний та бухгалтерський підходи до трактування витрат. Економічне розуміння витрат виробництва базується на факті обмеженості ресурсів та, відповідно, можливості їх альтернативного застосування. Витрати в даному випадку можуть бути явними і неявними. Явні витрати – це грошові витрати, пов'язані з придбанням сировини, матеріалів, засобів праці. Неявні витрати – це витрати, яких зазнало підприємство у зв'язку з придбанням сировини, матеріалів, засобів праці у постачальника, але

постачальник неповністю виконав свої зобов'язання щодо поставки оплачених цінностей.

За економічним змістом поточні витрати суб'єкта господарювання – це сукупність затрат живої та уречевленої праці на ведення поточної торгівельної та виробничої діяльності суб'єкта господарювання, а за натурально-речовим складом – використана в процесі виробництва частина його матеріальних, трудових і фінансових ресурсів.

З точки зору бухгалтерської інтерпретації, зміст витрат полягає у тому, що вони є фактичними витратами підприємства на виробництво та збут певної кількості продукції. Витрати – це грошовий або інший вираз затрат виробничих чинників, які необхідні для здійснення підприємницької діяльності.

Визначення витрат, наведене в НП(С)БО 16 “Витрати” [1], має суто облікове призначення і лише опосередковано, через активи, показує їхній зв'язок з економічними ресурсами господарюючого суб'єкта, тому виступає як одне із наукових тлумачень змісту категорії “витрати” діяльності суб'єкта господарювання.

Ми вважаємо, що витрати потрібно розглядати з діалектичних позицій, тобто виходячи з того, що витрати є складною економічною категорією, яка поєднує в собі за змістом процес формування необхідного обсягу економічних ресурсів господарюючим суб'єктом, і процес їхнього подальшого використання. Тобто, моментом утворення витрат вважається початок процесу формування суб'єктом господарювання необхідної величини економічних ресурсів і тільки після відповідного нагромадження розпочинається період їхнього використання, що є вже іншою і відносно самостійною формою відображення витрат. Витрати, як складна економічна категорія, мають свою послідовність і одночасність перебування у різних (зазначених вище) формах.

Таким чином, підсумковою величиною процесу формування економічних ресурсів господарюючого суб'єкта є авансована вартість витрат, тобто грошове відображення величини залучених ресурсів, а підсумковою формою використаних суб'єктом господарювання економічних ресурсів – перенесена вартість, яка є грошовим вираженням його поточних витрат.

Виходячи з цих позицій, на нашу думку, найбільш обґрунтованим та доцільним має стати наступне визначення витрат: витрати – це відображення вартості матеріальних, економічних і фінансових ресурсів, які вкладалися для забезпечення діяльності суб'єкта господарювання (авансована величина витрат), в результаті якого вони були використані й трансформувалися у споживану (перенесену) величину витрат, яка є грошовим вираженням вартості реальних витрат, понесених в ході господарської діяльності для досягнення мети функціонування такого суб'єкта господарювання.

Зазначене трактування змісту терміну “витрати” характеризує процес генезису даної категорії, відображає діалектичну єдність і трансформацію одного виду витрат – авансованої величини витрат (формування необхідного обсягу матеріально-економічних ресурсів) в інший – споживану величину витрат, одночасно слугуючи методологічною і методичною базою для подальшого процесу удосконалення класифікації та оцінки витрат діяльності суб'єкта господарювання.

Сьогодні існує дилема щодо визначення та розмежування сутності понять “затрати” та “витрати” в процесі їх застосування в обліковій практиці господарюючих суб'єктів.

Затрати – це виражене у грошовій формі використання виробничих факторів, у результаті чого відбувається процес виробництва та реалізації продукції (робіт, послуг). Процес створення вартості продукту пов'язаний з перенесенням вартості таких факторів виробництва (засобів та предметів праці і робочої

сили).

В обліку трансформація ресурсів з моменту їх надходження до моменту реалізації виготовленої з них продукції (робіт, послуг) не створює витрат, хоча в господарській системі суб'єкта господарювання виникають затрати на створення нової вартості. Слід також відмітити, що облікові витрати майже не пов'язані з операціями руху грошових ресурсів.

Тобто, згідно з методикою бухгалтерського обліку виробництва продукції (робіт, послуг), витрачаючи сировину й матеріали, суб'єкт господарювання по суті не має “витрат”, поки продукція (роботи, послуги) не будуть реалізовані. Отже, суб'єкт господарювання, придбавши матеріали, виготовивши з них продукцію (роботи, послуги), – відбувся виробничий процес, передавши готову продукцію на склад – а витрат у нього і далі немає, тому й виходить виробництво без витрат. Якщо ця продукція не буде реалізована у звітному періоді, тоді не спостерігатиметься виникнення доходу, а звідси, згідно з принципом нарахування – й витрат.

Поняття “витрати”, враховуючи бухгалтерський підхід, відображає зміну ресурсів (майна, активів) і використовується при розрахунку прибутку (збитку) та в бухгалтерському обліку виробничої собівартості готової продукції (робіт, послуг). Отже, витрати – це саме ті затрати, які обумовлюють собівартість реалізованої продукції (робіт, послуг) згідно з обліковими стандартами.

Поняття “затрати” відображає перетворення економічних ресурсів у нову вартість, пов'язане з фактичним рухом грошових ресурсів і тому, повинно широко застосовуватися в процесі планування повної собівартості продукції (робіт, послуг) й прибутку. Тобто, затрати – це величина ресурсів, які затрачені на створення вартості продукції (робіт, послуг) у даному плановому (звітному) періоді.

На нашу думку, подальший розвиток еволюційного підходу в ідентифікації економічної змісту та облікового розуміння категорії витрат дозволить підвищити ефективність управління підприємством на основі ефективної політики формування його доходів, витрат та фінансових результатів.

Список використаних джерел та літератури:

1. НП(С)БО 16 “Витрати”, затв. наказом МФУ від 31.12.1999 р. № 318. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00#Text> (дата звернення: 16.05.2023)

Гуменюк А. Ф.

Кандидат економічних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Маслова В. А.

Магістрантка

(м.Хмельницький)

ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ФОРМУВАННІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Дружній, згуртований колектив відіграє найважливішу роль у формуванні корпоративної культури на підприємстві. Сприятливий мікроклімат у колективі та ідентифікація кожного працівника зі своєю організацією значно підвищують продуктивність та ефективність праці.

Наведемо кілька причин, які доводять, що корпоративні заходи необхідні для успішного розвитку бізнесу. По-перше, корпоративні заходи сприяють розвитку дружніх стосунків між співробітниками та керівництвом. Тільки у неформальній обстановці співробітники можуть краще пізнати один одного, розслабитися, відпочити і, звичайно, налагодити відносини. Крім того, такі заходи можуть швидко вичерпати будь-який конфлікт між співробітниками. Друга важлива причина – це бажання продемонструвати та підтримати цінність компанії серед своїх клієнтів і ділових партнерів. Організація корпоративних заходів – це чудова можливість показати свої здібності людям, зацікавленим у співпраці з компанією [1].

З точки зору психології, корпоративні заходи мають вплив на людину чи групу людей. Будь-яка подія впливає насамперед на емоційний рівень, що сприяє більшій запам'ятовуваності самого

сюжету та символічних одиниць, закладених у сценарій. Побудова необхідних образів у формі сильного емоційного впливу, переживання будь-якої ситуації, участь у ній, є надзвичайно продуктивним, оскільки базується на істотних базових особливостях людської психіки. Загалом, фахівці виділяють кілька видів корпоративних заходів: урочисті (банкети, фуршети тощо); корпоративне навчання (семінари, навчання); ділові (професійні конференції, конгреси); командоутворюючі методи, що згуртовують колектив; презентаційні заходи (презентація товару чи послуги).

Отже, виникає необхідність застосовувати сучасні технології які сприятимуть створенню позитивної атмосфери на вітчизняних підприємствах.

Одним із способів формування корпоративної культури є тимблдинг, який належить до психологічних технологій підвищення командної ефективності. Ця сучасна технологія застосовується для підтримання соціально-психологічного клімату у колективі [2]. У основі тимблдинга полягають дві складові: командні навички та командний дух, які є важливими етапами розвитку командних ефектів у колективі. При розгляді терміну “тимблдинг” виникли дві точки зору. Перша трактує тимблдинг як процес формування команди, і засновується при цьому на розробках у галузі психології, а саме психології групи. Друга точка зору заснована на тому, що тимблдинг є альтернативним напрямком у навчанні і розвитку персоналу і групи за допомоги активного впливу, оскільки учасники навчаються через досвід та активну взаємодію [2]. Тимблдинг – це психологічна технологія управління персоналом за допомоги якої здійснюється вплив на працівників з метою підвищення мотивації і зацікавленості у процесі роботи, сприяє формуванню команди, яка здатна плідно працювати для досягнення високих власних і корпоративних інтересів [2]. Важливим завданням тимблдингу є згуртування і

об'єднання працівників у єдину команду з метою формування позитивних, доброзичливих відносин у середні колективу. Серед функцій тимблдингу можна виокремити підтримку дружніх відносин у колективі; зняття психологічної напруги та зменшення конфліктних ситуацій у колективі; підвищення командного духу; сприяння адаптації нових працівників; підвищення рівня ініціативності працівників, тощо.

Тимблдинг може застосовуватися у вигляді навчальних тренінгів або у ігровому форматі. Якщо використовувати класичний варіант, то тут вступають у хід різні види бізнес-тренінги. Наприклад, співробітників ділять на групи, ставлять конкретне завдання у вигляді бізнес-тесту та можливі варіанти вирішення. Кожна група має вибрати найкращий варіант вирішення бізнес-завдання. У рамках класичного тимблдингу доцільно проводити корпоративні тренінги, застосовувати різні форми коуч-технологій і корпоративне навчання.

У рамках спортивного тимблдингу можна використовувати так званий “сімейний” варіант, тобто спортивні командні змагання на майданчику або на природі. Основними цілями тут є підвищення командного духу у колективі, створення безпечної та невимушеної робочої атмосфери, зміцнення дружніх зв'язків не тільки між співробітниками компанії, а й між їхніми родинами. Зазвичай такий вигляд тимблдингу має формат +1, тобто працівник може взяти з собою чоловіка або дружину. Також можуть прийти сім'ї з дітьми, якщо формат заходу цьому не суперечить. Відмінною рисою даного виду є створення сімейної атмосфери у середині компанії та позитивного іміджу в очах близьких та співробітників.

У формуванні корпоративної культури підприємства тимблдинг сприяє: підвищенню мотивації до спільної діяльності; підвищується рівень відповідальності кожного працівника за результат ;покращення емоційного фону у колективі. Позитивні

результати будуть за умови належної та професійної організації тимблдингу. Якщо виникають труднощі у його організації, доцільно скористатися послугами тренера-психолога, який має певний досвід у цих питаннях.

Список використаних джерел та літератури:

1. Дученко М. М. Роль HR-менеджерів в актуалізації корпоративної культури. Управління персоналом в інституційній економіці. – 2020. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ktpre-conf-hr.kpi.ua/proc/article/view/202775/202616> (дата звернення: 16.03.2023 р.).
2. Психологія управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pdp.nacs.gov.ua/courses/psykholohiia-upravlinnia-dystantsiinyi-kurs> (дата звернення: 20.03.2023 р.)

Гура М. О.
Здобувач вищої освіти
(м. Київ)

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВАЛЮТНОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Невід'ємною ланкою міжнародної валютної системи є валютний ринок. Сучасний валютний ринок - система стійких економічних і організаційних відносин між учасниками міжнародних розрахунків з приводу не тільки валютних операцій, а й зовнішньої торгівлі, надання послуг, здійснення інвестицій та інших видів діяльності, які вимагають обміну і використання різних іноземних валют.

Валютний ринок - це економічні відносини, що виникають у процесі купівлі-продажу іноземних валют за курсом національної валюти, який складається на основі співвідношення попиту і пропозиції на ці валюти.

За економічним змістом валютний ринок являє собою частину грошового ринку, на якому врівноважується попит і пропозиція на валюту як специфічний товар. За призначенням і організаційною формою валютний ринок - це сукупність спеціальних установ і механізмів, які у взаємодії забезпечують вільний продаж і купівлю національної та іноземної валюти за співвідношенням попиту і пропозиції.

Валютний ринок має атрибути звичайного ринку: об'єкти і суб'єкти, та функціонування ринкового механізму з його елементами: попиту, пропозиції і ціни. Він характеризується особливою інфраструктурою та комунікаціями.

Головними особливостями функціонування валютного ринку є :

посилення фінансових взаємозв'язків між ринками на основі використання сучасної техніки;

неперервне здійснення операцій на валютних ринках протягом доби у всіх частинах світу;

застосування єдиної техніки проведення валютних операцій;

нестабільність курсів валют [Гунська, 2014].

Процес виникнення та формування валютного ринку відбувався на ґрунті об'єктивних передумов - поширення міжнародного поділу праці, спеціалізації виробництва, розвитку міжнародної торгівлі, процесів суспільно-політичної інтеграції народів. Кожна країна світу протягом своєї історії створювала власний універсальний еквівалент вартості, що на певному етапі набув форми грошей. Гроші, окрім суто прагматичної функції забезпечення обміну, ставали атрибутом державності, тобто були призначені обслуговувати економічні процеси в межах окремо взятої країни. Глобальний економічний розвиток суспільства та потреба в міждержавному обміні зумовлює виникнення перших ознак валютної системи. Обмеженість функції національних грошей як певного стандарту міжнародної вартості поступово долається з появою перших обмінних операцій.

Валютні операції визначаються як здійснення руху валютних цінностей суб'єктами таких операцій (як правило, на підставі угод, нормативно-правових або індивідуально-правових актів) з переходом права власності на валютні цінності та/або переміщенням валютних цінностей через кордон України.

Суб'єктами валютних операцій є платники (у разі операцій з грошовими коштами у безготівковій або готівковій формі) або інші особи, що відчужують валютні цінності, та отримувачі (набувачі) таких цінностей або особи, що здійснюють переміщення валютних цінностей через кордон без їх відчуження.

Валютне регулювання - це державна регламентація

валютних операцій та державний вплив на них економічними методами з метою забезпечення економічної стабільності суспільства і держави та створення сприятливих умов зовнішньоекономічної діяльності.

Валютний контроль - система організаційно-правових заходів, спрямованих на забезпечення дотримання резидентами і нерезидентами валютного законодавства при здійсненні ними валютних операцій.

На підставі аналізу валютного законодавства, можна зробити висновок про правомірність використання при розрахунках з нерезидентами будь-якої іноземної валюти, прийнятної для сторін договору. У разі здійснення валютної операції без необхідної, відповідно до Декрету, індивідуальної ліцензії, відповідальність несуть обидві сторони операції, незалежно від того, що договором обов'язок отримання ліцензії може бути покладено на одну з них. Якщо ж за Декретом валютну операцію може бути здійснено особою без ліцензії, це означає її правомірність і для іншої сторони.

Україна, як самостійна держава, здійснює зовнішньоторговельні та інші економічні зв'язки із зарубіжними країнами через свої органи та уповноважені нею установи і організації. Режим здійснення валютних операцій на території України, загальні принципи валютного регулювання повноваження державних органів і функції банків та інших кредитно-фінансових установ України в регулюванні валютних операцій, права і обов'язки суб'єктів валютних відносин установлені Декретом Кабінету Міністрів України "Про систему валютного регулювання і валютного контролю", а також іншими актами валютного законодавства.

Список використаних джерел та літератури:

1. Вазилевич В Д., Баластрик Л.О. Державні фінанси: Навч.

посіб. – К.: Атіка, 2002.

2. Опарін В.М. Фінанси (загальна теорія). — К.: КНЕУ, 2006.

3. Фінанси: Підручник/За ред.Юрій С.І.,Федосова В.М.– К.:Знання,2008

Зошук Ю. А.
Магістрантка
(м. Київ)

ВИКОРИСТАННЯ ПОКАЗНИКІВ НАДІЙНОСТІ ВЕКСЕЛЕЗОБОВ'ЯЗАНИХ ОСІБ

Зміст економічної перевірки, яка пропонується для проведення оцінки надійності векселезобов'язаних осіб, закладається в тому, що проводяться розрахунки вартості, за якою даний вексель може бути купленим, й оцінка ступеня кредитоспроможності пред'явника даного векселя. Оцінку ступеня кредитоспроможності пред'явника пропонуємо проводити за комплексом показників, які сформовані в такі групи:

- показники оцінки фінансової стійкості;
- показники оцінки рентабельності;
- показники оцінки ділової активності;
- показники оцінки майнового стану;
- показники оцінки ліквідності.

Оцінку діяльності та фінансово – господарського стану підприємства пропонуємо проводити в табличному редакторі Excel, що значно полегшує проведення розрахунків по аналізованих періодах.

В таблицю фінансових показників записано ряд формул по визначених коефіцієнтах, останні в свою чергу розбиті по блоках. Блоки такі:

1. показники оцінки фінансової стійкості;
2. показники оцінки рентабельності;
3. показники оцінки ділової активності;
4. показники оцінки майнового стану;
5. показники оцінки ліквідності.

Коефіцієнти розраховуються на основі даних з форм №1 та №2.

Дані з Балансу та Звіту про фінансовий результат також занесені до табличного редактора на окремий лист у формі консолідованого балансу та консолідованого звіту про фінансовий результат.

У сучасних умовах кризи неплатежів вексель може допомогти швидко зменшити затоварювання певних видів продукції та вирішити інші проблеми, формування стабільних ринкових відносин.

Власник вексельного документа має беззаперечні правові вимоги до боржника, щодо розрахунків за вексельним документом в зазначений у ньому термін.

Пропонуємо вжити таких заходів для покращення обігу векселів та усунення певних неточностей:

1) аваль як вексельна гарантія може даватися на повну суму й на частину. Якщо у тексті авального напису не вказано, на чію користь він написаний, то вважається, що у такому випадку він наданий за векседавця (трасанта). Щоб забезпечити дійсність авалю, на звороті вексельного документа слід помістити формулювання, яке б підтверджувало, що цей надпис дійсно є авалем;

2) акцепт трасата зобов'язаний бути довільним і без додаткових обумовлень. Може поширюватися на всю або частину вексельної суми. Дійсність акцептного напису зафіксованого на звороті вексельного документа має підтверджувати формулювання про те, що він нанесений як акцепт;

3) акцепт посередника може даватися лише в повній сумі платежу відносно тієї зобов'язаної особи, за яку виступив посередник. Якщо у тексті акцепту посередника не вказано, за кого він наданий, то вважається, що він наданий за векседавця;

4) нанесення передавального індосаменту передбачає, що:

- а) частковий індосамент є недійсним;
- б) індосамент, що вчинений після опротестування векселя, має силу і наслідки цесії;
- в) за наявності поручительського індосаменту індосувати вексель можна лише у формі передоручення;
- г) індосамент на пред'явника має силу бланкового індосаменту.

Вексель активізує піднесення ефективності виробництва, суттєво обмежує потреби підприємств і фірм у готівкових і безготівкових коштах.

Утримаючи вексель, кредитори отримують гарантію сплати боргу, отримання процентного доходу, оскільки стають власниками високоліквідного документа, який по ліквідності рівноцінний грошовим коштам.

Вексельні документи виводять взаємовідносини та платежі за ними між контрагентами на більш високий рівень.

Для кредиторів утримання вексельного документа у власності означає, що вони вільні у виборі своїх контрагентів і саме тому можуть проводити торгівельні операції найбільш ефективно. Як окремий вид цінного паперу, який може акумулюватися необмеженою кількістю сторін вексельного обігу вексельний документ можуть використовувати для забезпечення розрахункових операцій, оскільки він вільно функціонує на фондовому ринку, має велику ліквідність, є не високо ризикованим ніж інші аналогічні цінні папери і може забезпечити додатковий дохід.

Роль вексельного документа настільки значна, що без його функціонування на ринку сподівання на успіх будь-якого запланованого плану розвитку та створення збалансованої ринкової економіки будуть безпідставними.

За допомогою формування необхідної інфраструктури для поширення розвитку вексельного обігу можна швидко

нормалізувати фінансове становище для більшості суб'єктів господарювання, навіть тих, що мають мінімальні грошові кошти.

Розрахунки за вексельними документами створюють важливі переваги для економіки, так як зменшують потреби у нагромадженні грошових коштів та прискорюють при цьому обіг грошових розрахунків завдяки значному прискоренню кредитних, розрахункових і грошових операцій та розширенню різноманітності способів їх здійснення.

Таким чином нинішня фінансова нестабільність все частіше нагадує про те, що шлях до процвітання через формування прогресивної та стабільної економіки лежить через динамічну серію фундаментальних реформ, які необхідно впроваджувати на чолі з законодавством для формування чесних принципів ведення бізнесу, ефективних законів та кредитування з високими морально етичними стандартами, провідним інструментарієм якого може бути вексельна форма розрахунків.

Список використаних джерел та літератури:

1. Закон України “Про вексельний обіг”.
2. Закон України “про ціні папери та фондову біржу”.
3. Шляхи удосконалення системи управління грошовими потоками. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/2_2017/11.pdf (дата звернення: 02.05.2023 р.).
4. Юрченко О.Ю. Сучасні підходи до управління грошовими потоками підприємства. Бізнеснавігатор. Вип. – 2020.– 4(47). – С. 77 – 82.
5. Ювженко Н.М. Традиційні та сучасні методи бюджетування: переваги і недоліки Бізнес Інформ. – 2018. – № 7. – С. 239 – 245.
6. Яцух О. О., Захарова Н. Ю. Фінансовий стан

підприємства та методика його оцінки. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. – 2018. – No 3. – С. 173–180. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2018/29_68_3/35.pdf (дата звернення: 17.04.2023 р.).

Ковальчук В. Г.

Кандидат економічних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Куцак Б. А.

Магістрант

(м.Хмельницький)

ЗАСТОСУВАННЯ ПРАКТИК ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Саме для того, щоб навчитись грамотно і управляти своїм часом сьогодні у світовій практиці активно використовують сучасне направлення менеджменту – тайм-менеджмент (time management) у перекладі – управління часом. Це майстерність уміти планувати свій час і ефективно його використовувати [1].

Передумовами запровадження тайм-менеджменту у нашій країні, є підвищення вимог до професійного розвитку та зростаючі вимоги до самоорганізації, самодисципліни та самоконтролю працівників. Розглянемо способи тайм-менеджменту, які сьогодні застосовують провідні країни світу.

Першим поширеним методом, є принцип (закон) Парето [2]. Його ще називають золотом пропорцією планування часу. Цей закон, є найбільш розповсюдженим способом оцінювання ефективності різної діяльності. Відповідно до даного принципу, 20% зусиль людини при ефективному плануванні і використанні часу можуть дати 80% результату. А 80% реалізують тільки 20% результату. Тобто, переважна частина успіху управлінця, є результатом усього декількох кроків. Потрібно розуміти, що якщо правильно розставити пріоритети і обирати оптимальні шляхи вирішення завдань, то можна досягти за більш короткий термін високих результатів. При цьому зайві зусилля будуть непотрібними.

Принцип Парето досить просто застосувати у тайм-менеджменті. Потрібно аналізувати усі щоденні справи, та обирати ті, які швидше приведуть до бажаного результату. Зауважимо, що саме принцип (закон) Парето вплинув на формування багатьох успішних людей. Гарною звичкою, є застосування цього правила у повсякденному особистому житті і у бізнес сфері.

Ще однією методикою тайм-менеджменту, яка застосовується у країнах Заходу, є Матриця Ейзенхауера, або закон примусової ефективності. Суть тут полягає у тому, що завжди на усе часу не вистачає, проте його завжди можна знайти для вирішення найважливіших справ. Тому, у першу чергу, потрібно виконувати те, що є найбільш важливим. За важливістю усі завдання розподіляють на чотири групи: важливі і термінові; важливі, проте не термінові; термінові але не важливі; не важливі і не термінові. Необхідно уміти правильно виставляти пріоритети у справах [2].

Ще однією з методик тайм-менеджменту, є піраміда Франкліна. Піраміда, є комплексною системою встановлення і досягнення цілей, яка розрахована на усе життя. Відмінності цього методу від інших, у тому, що тут планується не суто час, а зайнятість і шляхи досягнення глобальної цілі. Дана техніка не націлена на поточну діяльність з метою її ефективної організації. Вона націлена на майбутнє, на те, що має бути зроблено. Фундаментом піраміди, є головні життєві цінності. Це вектор напрямку руху до своєї мети. Наступний блок піраміди це глобальна мета. Спираючись на власні визначені життєві цінності людина може встановити свою глобальну ціль. Генеральний план досягнення цілі передбачає встановлення проміжних цілей які допоможуть досягнути головну. Довгострокове планування передбачає планування цілей терміном від трьох до п'яти років. Короткостроковий план – планування до року. Тут потрібно усе ретельно контролювати і регулярно проводити аналіз. Вершиною

піраміди, є план на день, цілі тут розбиваються на більш дрібні. За допомоги використання Піраміда Франкліна можна планувати і досягати глобальні цілі [2].

Однією з доступних методик тайм-менеджменту, є планування часу у ході роботи і уміння правильно розставляти пріоритети у справах. Це особливо є актуальним для менеджерів. Тут можна застосувати метод “To-Do List”. Цей метод передбачає планування і ведення списку усіх щоденних справ. Записувати можна у записник або у смартфон.

Ще одним методом, який часто застосовують у провідних країнах, є метод з цікавою назвою Pomodoro (помідор). Суть методу полягає у чередуванні часу роботи і відпочинку. Тобто, одна година – робота і 5 хвилин відпочинок. Кожна людина сама вирішує які цикли потрібно робити і скільки їх буде, тобто скільки буде так званих “помідорів”. Методика має такі переваги: максимальне зосередження і уважність під час роботи; короткі перерви позитивно впливають на працездатність; простота техніки [2].

Кожен з методів тайм-менеджменту є ефективним. Керівник, враховуючи власні особливості і особливості співробітників може обирати методи тайм-менеджменту. Застосування тайм-менеджменту сприяє ефективному використанню робочого часу та мінімізації його непродуктивного використання. Тайм-менеджмент є невід’ємним інструментом для підвищення результативності роботи менеджерів і управлінців усіх рангів.

Управлінець має чітко усвідомлювати, що раціональна організація часу – це не суто його особиста справа. Це повага до співробітників, і ознака, за якою оточуючі роблять висновки про ділові якості людини, це – елементарна ознака культури та вихованості.

Список використаних джерел та літератури:

1. Євтушевська О. Тайм-менеджмент як вияв світогляду сучасної людини / О. Євтушевська // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – Серія “Економіка”. – 2017. – № 3 (192). – С. 15–18.
2. Іваницька С.Б., Галайда Т.О., Толочій Р.М. Впровадження європейських методик тайм-менеджменту в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання. 2018. – Вип. 21. – С. 288–292. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/21-2018/58.pdf> (дата звернення: 27.03.2023 р.).

Кушнір С. В.
Магістрант
(м. Київ)

ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я ТА ПІДГОТОВКОЮ МЕДИЧНИХ КАДРІВ

На сучасному етапі становлення і розвитку України, враховуючи її спрямованість до Європейського Союзу, важливим аспектом є переосмислення поглядів щодо управління державою в галузі охорони здоров'я та підготовка медичних фахівців. Це зумовлює необхідність звернутися до історичного досвіду, оскільки саме історія містить віковий досвід, притаманний культурі і ментальності країни.

Практика оцінювання ефективності охорони здоров'я налічує тисячоліття. Історичні дані є ілюстрацією того, як громадські заходи привели в минулих століттях до суттєвого поліпшення здоров'я населення [1, с. 43].

Корені медицини в Україні сягають глибокої давнини, про це свідчать санскритські знахідки, які повертають нам імена найдавніших лікарів праукраїнського стародавнього світу – Агастія та Цараки [2, с. 13]. М.К. Кузьмин у своїй праці також говорить про те, що «медицину в нашій країні на першому етапі її існування слід розглядати як народну. Яскравим прикладом розвитку медицини на Русі була медицина скіфів. З прийняттям християнства на Русі, поширенням грамотності і писемності створювалися засади до систематизації і узагальнення досвіду народної медицини. Були написані травники і лічебники».

В XI-XII ст. в Переяславі і Києві створюються перші монастирські лікарні. Пізніше, в XIII-XIV ст., в Новгороді,

Смоленську і Львові з'являються цивільні лікарні. У період татаро-монгольського іґа продовжувала розвиватися народна медицина, а також медична допомога при монастирях. Монгольські хани не зачепили під час нашествя монастирі, а залишили їм всі права, якими вони користувалися до завоювання. Традиції великих цілителів віками підтримувалися в народі. З історичних джерел Київської Русі відомо, що народи, які жили на її території, здавна були широко обізнані з медициною. Вітчизняна медицина тих часів зазнала певного впливу давньогрецької і арабської культур та культури південних і західних слов'ян. Медична справа у Київській Русі мала, як на ті часи, високий рівень; у Х ст. при дворі київського князя були придворні лікарні. Окрім княжих лікарів, були і лікарі монастирські (їх називали печерські – вони були монахами Києво-Печерського монастиря).

Після прийняття християнства хворих лікувала і православна церква. Про це свідчить «Устав Великого князя Володимира». З волі князя в середині ХІ ст. при Києво-Печерській лаврі споруджено лікарню (близько 1070 р.), засновником якої був Феодосій. За санітарним благоустроєм ряд міст Київської Русі мали перевагу над містами інших європейських країн того часу (дерев'яні мостниці, водогінна мережа).

Досягнення медицини в Київській Русі відображено у писемних пам'ятках (рукописи, лікарські поради, «Шестоднів Івана Болгарського» (1263), «Фізіолог», «Ізборник Святослава» та ін.). В ХІ ст. було складено збірник законоположень Ярослава Мудрого «Руська правда», за яким «церквам наказувалось будувати лікарні та лазні, безплатно надавати медичну допомогу» [2, с. 13-14].

О.А. Грандо у своїй праці зазначає, що «завдяки просвітницькій діяльності сім'ї Ярослава Мудрого, зокрема його дочки Ганни, покровительки освіти й медицини, а також зусиллям церкви, яка в боротьбі за християнство успішно використовувала

медичну допомогу й милосердя, лікарська справа в Київській Русі набувала дедалі більшого розвитку» [3, с. 14].

На теренах сучасної України перша госпітальна школа була заснована в Єлисаветграді [4, с. 217, 220].

Невтручання державної влади у справи охорони здоров'я особливо тяжко відчувало населення під час численних епідемій, які вибухали то в одному, то в іншому місці країни. Таке ж становище спостерігалось фактично і після захоплення України російською державою до часів Петра І.

Першим вітчизняним лікарям доводилось приділяти дуже велику увагу боротьбі з пошесними захворюваннями. Через брак у ті часи певних знань про етіологію цих захворювань і засобів запобігання їм багато лікарів заражувались і гинули [4, с. 227, 228]. У 1737 р. сенат наказав у великих містах «для пользования обывателей в их болезнях содержать лекарей».

Серед місць, куди необхідно було призначати лікарів, були й 13 полків українських, що розташовувалися на Лівобережній Україні. У той час Правобережна Україна належала до складу Речі Посполитої. Внаслідок нестачі лікарів, ці посади часом залишалися незаповненими. Міськими лікарями призначалися полкові лікарі, які, у зв'язку зі своїм станом здоров'я та похилого віку, більше не могли продовжувати службу у війську [5, с. 239].

Що стосується розвитку освіти на українських землях, то близько 1576 р. у м. Острозі на Волині була відкрита греко-слов'яно-латинська колегія – перша українська школа вищого типу, відома серед учасників під назвою «Острозька академія». За деякими даними в цій академії поряд з богослів'ям, класичними мовами та вільними науками, викладали також і медицину.

З кінця ХVІ ст. підготовкою лікарів стала займатись Замойська академія (1593-1784) – перший вищий навчальний заклад на українських землях, що входили тоді до складу Польської держави. Як і в Краківському університеті (заснований у

1364 р.), на медичному факультеті Замойської академії навчалося небагато студентів, але в деякі роки кількість їх на ті часи була досить великою – 40-45 осіб. В академії функціонував шпиталь, що мав місткість у 40 ліжок. Замойська академія успішно діяла протягом 190 років. [4, с. 198; 3, с. 14-17].

Гене́за закладів освіти в Україні тісно пов'язана з діяльністю Київської академії. Історія її починається із заснування у Києві в 1615 р. братської школи. У 1632 р. Київську братську школу було об'єднано з Лаврською школою (засновано у 1631 р. Петром Могилою) і створено Колегіум, який згодом почали називати Києво-Могилянським. З 1802 р. в Академії почали викладати медицину. Кількість студентів, що слухали курс медичних наук, за одним списком становила – 157, за іншим – 168. У 1817 р. Київську академію, як світський навчальний заклад було закрито і реорганізовано в духовну академію. Але через 175 років з відродженням державності України відродилася і ця православна вища школа, яка тепер має назву Національний університет «Києво-Могилянська академія» [3, с. 21-25].

У 1781 р. згідно з новою реформою Катерини II в кожній губернії було створено Приказ громадського опікування. У 1797 році в губерніях були створені лікарські управи, склад яких включав лікаря-інспектора, лікаря-оператора, лікаря-акушера та одного канцеляриста. У кожному повіті були встановлені посади повітового лікаря, старшого та молодшого учнів, а також повитухи. Вони фінансувались державою [4, с. 232, 233].

У другій половині XIX ст. посилились міжнародні контакти вчених і лікарів, відбувалися медичні з'їзди і конгреси, відбувався обмін досвідом і науковою інформацією. До появи земської медицини сільське населення, яке на той час складало більше 90 %, не мало організованої медичної допомоги. Заклади «приказної медицини», що існували з кінця XVIII ст. були відносно нечисельні і не могли задовольнити потреби в медичній допомозі. Одним із

найбільших досягнень земської медицини вважається дільничне обслуговування сільського населення. За підрахунками земських лікарів вимагалась одна лікарня на 10 тис. населення, з радіусом обслуговування не більше 10 верств, звичайно, це не завжди дотримувалося.

Сільські дільничні лікарні стали центрами лікувально-профілактичної і санітарної допомоги. Земський лікар мав бути лікарем-універсалом, який мав широке коло знань і практичних навиків [69, с. 33]. Кінець земській медицині поклала світова війна і революція 1917 р.

Слід сказати, що коли на початку свого існування земства брали деяку платню за лікування в лікарнях і амбулаторіях, то з 80-90-х рр. сформувався принцип безкоштовності в земській медицині. Одним із недоліків земської медицини вважають обмеження її сфери діяльності. Земське самоуправління було поширене лише в губерніях Європейської частини Росії.

Немало свідочтв міжнародного визнання досягнень земської медицини. Одним із важливих досягнень земської медицини вважають також появу санітарної статистики, особливо статистики захворюваності, чого в Західній Європі, по суті, не було. З'явилися перші медико-статистичні бюро – ці органи вибирались на з'їздах лікарів. 1806 року було відкрито медичний факультет Харківського університету. У перші роки існування цього вузу більшістю його кафедр завідували іноземці, та вже через 10 років майже всіма кафедрами керували вітчизняні вчені, переважно вихованці Харківського медичного факультету. Для спеціалізації і вдосконалення їх відряджали здебільшого до Петербурзької медико-хірургічної академії. За перші 10 років було випущено 98 лікарів. У 1840 р. медичний факультет було відкрито при Київському університеті [4, с. 258-259]. Першим урядовим лікарським закладом у Києві був військовий госпіталь, відкритий 1755 р.

У повітових містах за штатом існували лікарні на 20-25 ліжок, але фактично це були притулки для бездомних і солдатів-інвалідів. В особливо незадовільному стані були лікарні на Правобережжі. Дещо кращий стан медичного обслуговування спостерігався на Лівобережжі. У Полтавській губернії вже в перші роки існування Приказу громадського опікування було побудовано в більшості повітів спеціальні капітальні будинки для лікарень [4, с. 261, 262].

На території України земство остаточно було оформлене лише в 1912 р. Від наказів громадського опікування земства прийняли губернські і повітові лікарні, здебільшого у вкрай незадовільному стані. Лікування в них, як формально вважалось, мали здійснювати за сумісництвом повітові лікарі. По селах взагалі державних лікарень не було. Лише в окремих губерніях діяла по селах невелика кількість фельдшерських пунктів. Для обслуговування сільського населення почали запрошувати лікарів [5].

Сільське населення мало зверталось до лікарів, бо медична допомога була платною. З великими труднощами лікарські ради добивалися у земської верхівки права на безплатну медичну допомогу. Тільки з початку ХХ ст. надання медичної допомоги на безоплатних засадах дозволялось земським управам. Після скасування плати населення стало більше звертатися по медичну допомогу, в окремих повітах – у 10 разів [4, с. 338].

По губерніях засновувалися, частіше поза містами, великі психіатричні заклади. Серед організаторів санітарної справи на Україні слід згадати М.І. Тезякова, О.В. Корчака-Чепурківського (Херсонська губернія) і С.М. Ігумнова (Харківська губернія). Під їхнім керівництвом санітарна організація в цих губерніях була на дуже високому, як на той час, рівні [5].

Ні в Галичині, ні в Закарпатті протягом майже всього ХІХ ст. не було вищої медичної школи. Лише в 1894 р. у Львові при

університеті було відкрито медичний факультет, вступ до якого українцям було обмежено. За 25 років існування цього факультету за часів Австро-Угорщини було випущено 544 лікарі, серед них лише 40 українців. За часів панування Польщі вступ українців на медичний факультет Львівського університету допускався в межах 5 %. Українці могли працювати лише як приватні лікарі. Не маючи змоги працювати на штатних посадах у клініках, лікарнях, вони не могли досягти високої кваліфікації, а до науково-педагогічної діяльності українців зовсім не допускали. За часів Австро-Угорщини (1771-1918 рр.) ні в Галичині, ні в Закарпатті не було збудовано жодної лікарні на селі. Лікарні будувалися лише в повітових містах, і то не в усіх: з 46 повітових міст лікарні були тільки в 27, стаціонарна медична допомога була платна, недоступна для більшості селян.

Фактично нічого не змінилося в медичному обслуговуванні і за часів панування Польщі (1919-1939 рр.). У 25 повітах не було навіть повітових державних лікарень [4, с. 334-336].

Внесок українських лікарів у формування державницького підходу до медичного забезпечення та практичного запровадження гуманного ставлення до жертв війни, а також в організацію охорони здоров'я за період діяльності УНР описав у своїй роботі професор Я.Ф. Радиш [7, с. 17-30].

Автор говорить про те, що «участь українських лікарів у державному відродженні та розбудові самої державності широка і всебічна. Українські лікарі не обмежувалися в своїй праці суто фаховою, організаційно-оздоровчою діяльністю чи роботою в медично-науковому секторі державного будівництва. Вони брали активну участь і в політично-громадському відродженні України. Лікарі-українці на теренах колишньої Російської та Австро-Угорської імперій відігравали велику роль в охороні здоров'я населення та розвитку медичної справи. Вони були добрими знавцями своєї професії й інші держави використовували їх для

розбудови своїх державних організацій, зокрема, медичних шкіл» [8, с. 98].

Що стосується жіночої медичної освіти, то наприкінці ХІХ ст. після неодноразових спроб вирішити це питання, було відкрито Жіночий медичний інститут в Петербурзі (1897). В Україні підготовка жінок-лікарів стала здійснюватись на медичних відділеннях Вищих жіночих курсів: у Києві (1907), Одесі (1910), Катеринославі (Дніпропетровську) (1916), а також у Харківському жіночому медичному інституті (1910). Обмежена кількість жінок допускалась до навчання на медичному факультеті Львівського університету.

На початок 20-х років жіночі медичні курси та інститути були об'єднані з медичними факультетами університетів, що поклало початок спільному навчанню в майбутніх самостійних медичних інститутах [3, с. 38].

Список використаних джерел та літератури:

1. Магуайр, Елістер та ін. Економіка охорони здоров'я: Вступ. курс /Е. Магуайр, Дж. Гендерсон, Г. Муні; Пер. з англ. В. Чайковський; Наук. ред. І. Солоненко. К.: Основи, 1998. 313 с.
2. Медицина в Україні. Видатні лікарі. Кінець ХVІІ – перша половина ХІХ ст. Бібліографічний словник. Випуск 1. К.: “Медицина України”, 1997. 242 с.
3. Грандо О. Визначні імена в історії української медицини. К.: “Тріумф”, 1997. 336 с.
4. Верхратський С.А., Заблудовський П.Ю. Історія медицини: Навчальний посібник. 4-е видання, виправлене і доповнене. К.: “Вища школа”, 1991. 431 с.
5. Підготовка керівних кадрів у сфері охорони здоров'я України в умовах системних змін [Текст] : [колект.] монографія / [М. М. Білинська та ін.] ; за заг. ред.: М. М. Білинської, Н. О.

Васюк, І. Г. Сурай. Київ : Лопатіна О. О. [вид.], 2021. 219 с.

6. Юрочко Т., Бубенчикова С. Реформування та розвиток системи охорони здоров'я в Україні. URL: https://rpr.org.ua/wpcontent/uploads/2019/04/Fin_11.Toronto_Ohorona_zdorovya.pdf.

7. Радиш Я.Ф. Державне управління охороною здоров'я в Україні: генезис, проблеми та шляхи реформування (Монографія) / Передмова і загальна редакція – проф. Н.Р. Нижник. К.: Вид-во УАДУ, 2001. 360 с.

8. Радиш Я.Ф. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: сутність понять. Державне управління. Економіка та держава. 2012. № 1. С. 97-101. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2012/28.pdf.

Наголюк О. Є.

Кандидат юридичних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Дячук В. В.

Магістрантка

(м.Хмельницький)

ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Впроваджуючи свою господарську діяльність підприємство автоматично накопичує резерви, які можуть довгий час залишатись непоміченими. Часто підвищення ефективності підприємства пов'язане саме з вивільненням резервів, для цього можуть бути необхідні ресурси та системи, а може бути реалізованим на сучасному етапі розвитку підприємства майже без додаткових капіталовкладень.

В економіці бізнесу існує три концепції резервів: резервні запаси (сировина), необхідні для забезпечення функціонування компанії; резерви як невикористані можливості науково - технічного прогресу (вдосконалення якості продукції, нове обладнання та технології, нові види матеріалів); резерви як нераціональне використання всіх видів ресурсів (надмірна робота, матеріал, час, гроші, а також їх витрати в процесі виробництва).

Розгляньмо кожную концепцію окремо. Перша, ми можемо зменшити об'єми запасів у грошовому та натуральному виразі, що повинно збільшити оборотність коштів та норму прибутку на капітал, але створює ризик тимчасових зупинок та збоїв у виробництві. Друга, з одного боку ми можемо вкласти великі гроші в різного роду інноваційні розробки, але це може створити нестачу ліквідності для поточної діяльності, а також не завжди інноваційні

вкладення можуть дати позитивний економічний ефект, особливо, якщо вони розробляються в компанії без досвіду та інноваційної інфраструктури. З іншого боку, як правило вкладення в інновації характеризуються позитивним економічним ефектом, але, безперечно, вони повинні бути системні та збалансовані відносно фінансового стану компанії. Третє, як правило найбільш легше вивільняються резерви даної групи, оскільки вони вже створені підприємством, шляхом неефективного управління та нестачею внутрішнього аналізу. Дані резерви можна активувати за допомогою виправлення наявних помилок, а також можна створити додаткові системи та активності, що створить синергію для цих активів.

Отже, безперечно, резерви необхідно шукати, і вони є майже на будь-якому підприємстві. А для пошуку резервів слід дотримуватися такої послідовності дій:

- провести комплекс досліджень направлений на пошук резервів;
- оцінити знайденні резерви;
- створити система пошуку резервів для майбутніх періодів;
- утворити резерви, де це можливо зробити;
- класифікувати резерви;
- створити систему управління резервами;
- почати використовувати виявленні та створені резерви.

Резерви можуть критися майже в будь-якій системі компанії. Рівень технічної оснащеності може містити резерви по підвищенню прогресивності та якості продукції, економічності та ефективності використання ресурсів, ступінь автоматизації та капіталоозброєності персоналу, рівень безпеки та шкідливості виробництва. Структура та організація виробництва може містити резерви по скороченню тривалості виробничого циклу, ритмічності

та безперебійності роботи, ліквідації браку та дотримання всіх необхідних норм якості. Підвищення рівня і методів управління означає вдосконалення виробничої структури підприємства, структури органів управління ним, підвищення рівня планової і обліково-контрольної роботи тощо. Сам продукт та процес його купівлі та обслуговування теж джерело резервів, можна пришвидшити процес покупки та оплати, створити підписки та страховки на обслуговування та нагадування про необхідність такого. Створити сервіси по обслуговуванню, яких немає ні у кого в категорії.

Комплекс показників пов'язаних з оцінкою резервів можна узагальнити до наступного переліку:

1) узагальнюючі показники економічної ефективності виробництва (рівень задоволення потреб ринку, виробництво продукції на одиницю витрат ресурсів, витрати на одиницю товарної продукції, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, народногосподарський ефект від використання одиниці продукції);

2) показники ефективності використання живої праці (трудомісткість одиниці продукції, відносне вивільнення працівників, темпи росту продуктивності праці, частка приросту продукції за рахунок росту продуктивності праці, коефіцієнт ефективності використання робочого часу, економія фонду оплати праці, випуск продукції на 1 грн фонду оплати праці);

3) показники ефективності використання основних виробничих фондів (фондовіддача основних фондів, фондомісткість продукції, рентабельність основних фондів, фондовіддача активної частини основних фондів);

4) показники ефективності використання матеріальних ресурсів (матеріаломісткість продукції, матеріаловіддача, коефіцієнт використання найважливіших видів сировини і матеріалів, витрати палива і енергії на 1 грн чистої продукції,

економія матеріальних витрат, коефіцієнт вилучення корисних компонентів з сировини);

5) показники ефективності використання фінансових коштів (коефіцієнт оборотності обігових коштів, тривалість одного обороту нормованих оборотних коштів, відносне вивільнення обігових коштів, питомі капіталовкладення, капіталовкладення на одиницю введених потужностей, рентабельність інвестицій, строк окупності інвестицій);

6) показники якості продукції (економічний ефект від поліпшення якості продукції, міжнародні та національні стандарти сертифікації даної продукції).

Вже на даному етапі, можна зрозуміти, що більшість заходів по підвищенню ефективності розглядаються у розрізі порівняння з конкурентами, а отже підвищення ефективності нерозривно пов'язане з заходами щодо підвищення конкурентоспроможності, основними шляхами є:

- стати кращим в наявних умовах (вдосконалити продукт чи операційну систему);

- послабити конкурентів (як правило пов'язане недоброчесною конкуренцією);

- змінити ринкове становище (запропонувати продукт, який повністю змінить умови конкуренції на вашу користь).

Останні два напрями не користуються популярністю через важкість реалізації та ризиками пов'язаними з реалізацією цих стратегій.

А всі заходи по підвищенню ефективності можна узагальнити до трьох напрямів:

- управління витратами та ресурсами;
- розвиток й удосконалення виробництва;
- удосконалення системи управління.

Досягнення високих результатів господарювання

підприємств можливе завдяки виявленню та нейтралізації негативних факторів та стимулюванню дії позитивних, зокрема удосконалення організаційної структури, покращення продукту, збалансування виробничого потенціалу, впровадження нових технологій. Реалізація внутрішніх і зовнішніх факторів підвищення ефективності діяльності підприємств забезпечить отримання необхідного економічного ефекту.

Список використаних джерел та літератури:

1. Андрійчук В.Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, практика, аналіз: монографія. Київ: КНЕУ, 2015.
2. Бутова О. В. Сучасні підходи до організації ефективної збутової діяльності підприємства / О. В. Бутова // Управління розвитком. 2016. с. 23-25.
3. Войчак А.В. Маркетинговий менеджмент: Підручник. – К.: КНЕУ, 2007. – 269с.
4. Габор С.С. Ефективність як економічна категорія / С.С. Габор, В.С. Габор // Інноваційна економіка. — 2015. — 7. — С. 14–17.
5. Голов, С. Облік і звітність на основі концепцій доданої вартості / С. Голов // Бухгалтерський облік і аудит. – 2018. – С. 2-13

Нероруй Р.В.
Магістрант
(м.Київ)

ПОДАТКОВІ ПОСЛАБЛЕННЯ ДЛЯ ФОПВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Кривава війна росії проти України внесла зміни в життя кожного українця. Адже, багато людей покинули свої домівки шукаючи прихистку в інших державах, інші – через бойові дії на території їхнього проживання, ставши внутрішньо переміщеними особами. В таких умовах, не зовсім оговтавшись від пандемії Covid – 19, на бізнес знову чекали чималі випробування. Держава також опинилася в непростому становищі: відповідно податкові надходження скоротилися і збільшилася необхідність фінансування оборони країни.

З 1 квітня 2022 року і до завершення дії воєнного стану підприємці першої групи (тобто ті, що здійснюють виключно роздрібний продаж товарів з торговельних місць на ринках або здійснюють господарську діяльність з надання побутових послуг) та другої групи тобто ті що займаються виробництвом, продають товари, ведуть ресторанний бізнес, надають послуги. можуть не сплачувати єдиний податок і не заповнювати декларацію платника єдиного податку [1].

Крім того, їм дозволено не сплачувати Єдиний Соціальний Внесок за себе і за мобілізованих до Збройних сил України працівників.

Однак, слід пам'ятати, що коли ФОП не сплачує Єдиний Соціальний Внесок «за себе», то ці періоди не зараховуються до страхового стажу.

Тим же ФОП, які не бажають втрачати страховий стаж

потрібно просто сплачувати Єдиний соціальний внесок за себе добровільно.

На початку березня парламент зупинив розпочаті податкові перевірки та заборонив починати нові [2].

Мораторій не стосувався камеральних перевірок декларацій або уточнених розрахунків (у разі їх подання) та камеральних перевірок податкових декларацій платників єдиного податку четвертої групи.

У травні податківці отримали змогу почати чи продовжити камеральні, фактичні та документальні позапланові перевірки, що проводяться на звернення платника податків.

Підставами для цього є реорганізація, ліквідація, зняття з обліку, заява на бюджетне відшкодування ПДВ, декларація з від'ємним значенням ПДВ понад 100 тис грн, наявність інформації про порушення валютного законодавства в частині граничних термінів повернення валютної виручки або надходження товарів за зовнішньоекономічними операціями.

Для решти випадків мораторій на перевірки залишається до закінчення воєнного стану.

На нашій життєвій шлях випало те, з чим не стикалася жодна країна у новітній історії з часів Другої світової війни. На нас дивиться із натхненням і підтримує увесь цивілізований світ.

А після нашої перемоги під час відбудови країни, яка незабаром стане членом Євросоюзу, усі економічні чинники стабілізуються. І це за допомоги іноземних країн, які підтримують нашу незламну націю. Усе вищесказане невідмінно відбудеться, якщо ми будемо робити все можливе для посилення та модернізації держави, розбудови її економіки та розвитку бізнесу.

Список використаних джерел та літератури:

1. Державна податкова служба України. URL:

<https://tax.gov.ua/media-tsentri/novini/659039.html>

2. Податкові послаблення для парків, ФОПів та інших під час війни. URL:

<https://www.epravda.com.ua/publications/2022/10/18/692753/>

Оліх Г.І.

Старший викладач
(м.Хмельницький)

Долга А. В.

Магістрантка
(м.Хмельницький)

ХАРАКТЕРИСТИКА МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЗАДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Важливе значення для мотивації працівників має сильне почуття відповідальності за виконання прямих обов'язків перед роботодавцями, працівниками, підлеглими та суспільством. Результати праці завжди мають певний соціальний вимір, а працівникам приємно, що їхня праця оцінюється не лише в організації, а й у зовнішньому середовищі. Крім того, високе почуття відповідальності вимагає певного матеріального та морального заохочення з боку роботодавця. Опір з боку керівництва може призвести до того, що працівники стануть дедалі безвідповідальніше ставитися до своїх службових обов'язків.

Для багатьох співробітників кар'єрне зростання є потужним стимулом їхнього робочого процесу. Кар'єрне зростання на підприємстві – це дуже важливе рішення, яке потребує детального аналізу всіма залученими сторонами.

Керівники підприємств, або його відділів повинні зважати на зусилля працівників, які активно займаються професійним самовдосконаленням і досягають відчутних результатів. Адже ігнорування позитивних змін, або неправильна оцінка зусиль працівників може призвести до їх переходу до іншого підприємства, або поступове нехтування професійними

обов'язками на робочому місці.

Крім того, наступним аспектом мотивації є чудова можливість мотивувати співробітників, заохочуючи їхню творчість та особистісне зростання в організації. Кожен співробітник бачить у собі творчі і підприємницькі таланти. Їхні потенціал та співвідношення унікальні для кожного, але особливо для співробітників. Нерідкі випадки, коли загалом люди та зокрема працівники переоцінюють, або ж недооцінюють свій інтелект, креативність і ділові здібності, як у загальному, так і в професійному спрямуваннях.

Керівники підприємств та керівники його підрозділів мають об'єктивно підходити до оцінювання своїх професійних якостей та наявні творчі, інтелектуальні та ділові ресурси своїх підлеглих. Реальні оцінки та індивідуальні бесіди дозволяють співробітникам побачити, як все насправді. Є багато ситуацій, коли особиста самооцінка співробітника може бути занижена, або завищена, і амбіції в таких ситуаціях відіграють велику роль [1, с.99].

Амбіційні риси також мають свої діапазони. Повністю розкрити особи співробітників неможливо практично. Люди мають як відкриті, так і приховані сторони своєї професійності та життя. З цієї причини керівники організацій та відділів не повинні намагатися розкрити особу своїх підлеглих. Більш-менш влучно охарактеризувати співробітників можуть оцінки їх роботи, динаміка ефективності, криві якості та окремі особисті розмови, а також додаткові тестові завдання.

Також можуть бути проведені відповідні опитування співробітників. Їх аналіз допоможе скласти більш детальну картину професіоналізму, креативності та ділових якостей, а також амбіцій співробітників. Доволі наближена інформація про співробітника дозволяє більш точно уявити і спрогнозувати його професійний шлях.

Найважливішим матеріальним фактором мотивації до праці

є заробітна плата. Компенсація або заробітна плата - це грошова сума або її еквівалент, яку одержує працівник за виконану роботу.

Кожен працівник має право на оплату праці згідно з чинним законодавством про працю, укладеним трудовим або колективним договором. Працівник повинен задовольняти свої основні та інші потреби, а заробітна плата є основною грошовою основою досягнення поставлених цілей [2, с.48].

Ще одним фактором мотивації працівників є відповідного роду соціально-трудова політика підприємства, організації. Кожен із співробітників має право на відповідний соціальний режим, а час роботи та відпочинку розподіляється відповідно до складності, шкідливості та змісту роботи. Людина має потребу у постійному відчутті безпеки, що стосується повсякденного життя, так і робочого місця. Небезпека робочого процесу повинна бути відповідно компенсована.

Будучи невід'ємною частиною підприємства, працівники повинні почуватися захищеними та потрібними на своєму робочому місці як спеціалісти у виробничому процесі. Слід заохочувати працівників на великі свята. З метою підтримки, зміцнення та підтримки дружньої атмосфери корпоративні заходи слід організовувати один, два або три рази на рік, також залежно від фінансових можливостей підприємства. Отже, після розмови про гарний мікроклімат в організації, ми перейшли до наступного мотивуючого фактору – побудови міжособистісних стосунків у колективі. Моральний клімат надзвичайно важливий для психологічного та психологічного стану працівників. Людина на своєму робочому місці повинна звертати увагу на робочий процес, правильний порядок його виконання і правильність реалізації.

Якщо атмосфера нездорова, напружена, легкоконфліктна, часто конфліктна - то співробітникам стає важко зосередитися на об'єкті і предметі роботи на своєму робочому місці, що погіршує ефективність діяльності організації загалом.

Тому керівництво підприємства має правильно організувати виробничий процес з фізіологічної та психологічної точки зору. Координація, контроль, мотивація, і організація роботи співробітників забезпечувати повинні безконфліктне середовище. Кожен працівник повинен перебувати в сприятливому та здоровому середовищі, щоб його психічний, психологічний і фізичний стан був добрим. Це обережне та сприятливе середовище має значні переваги для всіх мікроекономічних параметрів суб'єкта господарювання.

Співробітники повинні усвідомлювати, що контроль за роботою є однією з важливих і вирішальних функцій управління. Безпосередній контроль менеджера над робочими процесами кожного окремого співробітника частіше відбувається в невеликих колективах, ніж у великих підприємствах. З боку керівництва безпосередній контроль завжди породжує певний неспокій, тривогу і страх у працівників. Поведінка керівника іноді не прогнозована, іноді передбачувана, а іноді легко піддається розрахунку [3].

З іншого боку, в інтересах співробітників, щоб керівництво якомога більше безпосередньо контролювало їхню роботу. Це дозволить персонально виділити найбільш продуктивних і сумлінних працівників, класифікувавши осіб за рівнем продуктивності та відповідальності. Це вимога, щоб мотивувати працівників виконувати роботу краще, а також отримати визнання з моральної та фінансової точки зору.

Такі стимулюючі фактори, як ставлення безпосереднього начальника, природно успадковуються від попереднього. Для мотивації працівникові важливе особисте ставлення керівника, міжособистісні стосунки та стосунки з керівником. На робочому місці відносини повинні бути суворо професійними і базуватися на суто ділових принципах. Оцінка співробітників з професійної точки зору повинна бути об'єктивною і справедливою. Цьому має відповідати мотивація керівництва та мотивація працівників.

Список використаних джерел та літератури:

1. Живко З.Б. Проблематика матеріальної мотивації праці в сучасному менеджменті підприємства. URL: http://vlp.com.ua/files/39_8.pdf (дата звернення: 10.03.2021)
2. Кравченко О.А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві. Ефективна економіка. 2020. №8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/62.pdf(дата звернення: 02.04.2023).
3. Засць Г.П. Практичний інструментарій мотивації та стимулювання персоналу підприємств залізничного транспорту. Електронне наукове фахове видання Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2019. Вип.2 (19). С. 144-150.

Парандій В.О.

Кандидат історичних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Гринькевич А.В.

Магістрант

(м.Київ)

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МОНЕТАРНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день монетарна політика України перебуває у складному становищі. Програма реформ для оздоровлення банківської системи, запропонована Національним банком України, призвела до суттєвого зменшення кількості банків та радикальних змін у функціонуванні найважливіших системних банків.

Загальновідомо, що монетарна політика є невід'ємною складовою фінансової системи та економіки країни загалом. Шляхом реалізації механізму розподілу фінансових ресурсів та грошових коштів банківська система мобілізує та залучає їх в економічний обіг. Без залучення коштів населення до банківського сектора неможлива фінансова санація підприємств, які потребують їх для функціонування та реструктуризації. Не менш важливою її функцією є кредитування та забезпечення фінансової стабільності економіки.

Проте слід зазначити, що нерозривний зв'язок між монетарною політикою та економікою має подвійний взаємозалежний характер. Яскравим прикладом може бути ситуація, коли загальна економічна рецесія призводить до дестабілізації банківського сектора, внаслідок чого погіршуються умови надання банківських послуг, що, своєю чергою, призводить

до подальшого занепаду економіки. Тому проблеми монетарного характеру необхідно розглядати комплексно, у контексті розвитку вітчизняної економіки і в динамічному розрізі — для більш об'єктивної оцінки сучасного стану та можливості прогнозування процесів, які відбудуватимуться.

Аналізуючи сучасний стан монетарної політики України, слід зазначити, що політична та військова нестабільність, значна інфляція та загальна економічна дестабілізація негативно вплинула на показники діяльності банків. Також важливим фактором, що характеризує сучасний стан грошово-кредитної системи, є активне втручання НБУ у функціонування банківської системи, приклад якого — радикальне скорочення банків. Так, упродовж 2014–2017 років кількість банків скоротилася майже вдвічі (відповідно від 178 до 98). Політика «оздоровлення» банківської системи, що проводиться НБУ, неоднозначно впливає на її стабільність в цілому. З однієї сторони, ліквідація неплатоспроможних банків та банків, які порушували українське, в основному «антивідмивальне» законодавство, що позитивно вплинуло на прозорість банківську систему. З іншого боку, надмірне зменшення учасників банківського сектору може призвести до погіршення конкурентного середовища та умов надання банківських послуг.

Серед інструментів, що використовуються в ході реалізації державними інститутами грошово-кредитної політики, можна виділити: норму обов'язкового резервування, ставку рефінансування, а також операції на відкритому ринку [1].

Під ставкою рефінансування (або – облікова ставка; англ. bank rate) прийнято розуміти ставку відсотка у річному обчисленні, за якою центральний банк країни (або інший на те уповноважений державний орган) здійснює кредитування комерційних банків, тобто той відсоток, під який комерційні банки країни одержують від центрального банку кошти, причому, як правило, на досить короткий термін. В Україні ставку рефінансування введено у

вжиток НБУ з 25 червня 1992 року (тоді її величина склала 30%) [2].

У період існування ставка рефінансування набирала значень у межах від 6 % у 2020 році до 300 % у 1994 році (табл. 1).

Таблиця 1
Значення облікової ставки НБУ (на кінець року)

Рік	Значення облікової ставки	Рік	Значення облікової ставки	Рік	Значення облікової ставки
1992	80	2002	7	2012	7,5
1993	240	2003	7,5	2013	6,5
1994	252	2004	9	2014	14
1995	110	2005	9,5	2015	22
1996	40	2006	8,5	2016	14
1997	35	2007	8	2017	14,5
1998	60	2008	12	2018	18
1999	45	2009	10,25	2019	13,5
2000	27	2010	7,75	2020	6
2001	12,5	2011	7,5	2021 2022	9 25

За весь період значення ставки змінювалося дуже часто; найбільша кількість змін припало на 2015 рік, а саме 11 разів. Середнє значення облікової ставки за останні 10 років – 13,35%. Варто зазначити, що в динаміці облікова ставка змінювалася не рівномірно. У період до 2002 (включно) ставка рефінансування мала тенденцію до зменшення свого значення; надалі, до 2014 року коливалася в межах від 7% до 10%, до 2022 року в цілому зросла до значення 25% (рис1).

Маніпуляції з обліковою ставкою, що проводяться Центробанком, спрямовані, крім усього іншого, на регулювання рівня інфляції в країні. Тут слід сказати кілька слів про політику таргетування, курс на проведення якої було взято Центральним Банком України, практично паралельно з запровадженням облікової ставки.

Під таргетуванням (від англ. "target" – ціль, мета) у межах грошово-кредитної політики держави прийнято розуміти вибір та встановлення певних локальних цілей на які надалі, в рамках досягнення цілей глобальних, за допомогою інструментів грошово-кредитного регулювання, здійснюватиметься цілеспрямована дія [3].

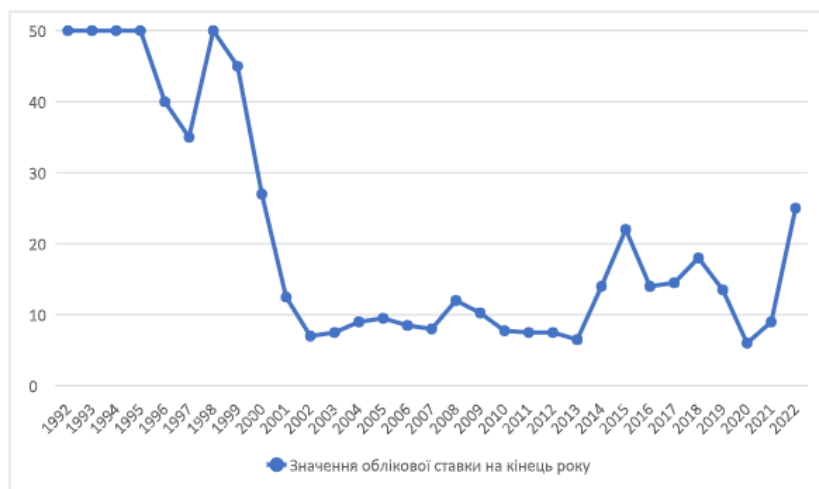


Рис.1 Динаміка облікової ставки НБУ (на кінець року)

Таргетування інфляції може мати кілька наслідків. По-перше, це підвищення якості макроекономічного прогнозування, оскільки ЦБ та уряд будуть змушені ставити перед собою реальні цілі, а не бажані, як зараз. По-друге, стане більш відповідальним

ставлення до заявлених цілей за рівнем інфляції та, по-третє, зросте курсу гривні до іноземних валют, оскільки таргетування інфляції передбачає повну свободу курсу національної валюти [1].

Інфляційне таргетування має на увазі, що Центральний Банк встановлює якусь бажану планку для показника інфляції, певний вектор його стабільного розвитку, і надалі робить все, щоб забезпечити заданий рівень. Загалом можна говорити про те, що підвищення значення облікової ставки, крім зміцнення гривні по відношенню до інших валют, зрештою спрямоване на зниження рівня інфляції та темпів зростання споживчих цін на товари та послуги.

У зв'язку з цим оцінити ефективність маніпуляцій, що проводяться НБУ зі значенням облікової ставки щодо рівня інфляції допоможе порівняльний аналіз динаміки індексу споживчих цін і динаміки облікової ставки.

Насамперед, нам необхідно зіставити значення індексу споживчих цін та значення облікової ставки за періодами (табл. 2).

Таблиця 2
Співставлення значення індексу споживчих цін та значення
облікової ставки за 2012-2022 рр.

Рік	Індекс споживчих цін	Облікова ставка НБУ
2012	-0,2	7,5
2013	0,5	6,5
2014	24,9	14
2015	43,3	22
2016	12,4	14
2017	13,7	14,5
2018	9,8	18
2019	4,1	13,5
2020	5,0	6

2021	10,0	9
2022	26,6	25

Для того, щоб з'ясувати, чи існує між значеннями індексу споживчих цін та обліковою ставкою залежність, скористаємося статистичним методом кореляційно-регресійного аналізу.

Необхідні розрахунки представлені в табл. 3. Наявність зв'язку встановлюватиметься між значенням облікової ставки та значенням індексу споживчих цін наступного періоду, виходячи з припущення, що зміна облікової ставки в періоді n має впливати на рівень інфляції періоду $n+1$.

З формули лінійного коефіцієнта кореляції (де n – число спостережень), отримуємо:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \cdot \sum y}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \cdot \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}} = 0,6914$$

Це значення лінійного коефіцієнта кореляції говорить нам про наявність середнього по своїй силі зв'язку між значеннями облікової ставки НБУ та індексу споживчих цін. Проте напрямок зв'язку – прямий.

Отже, підвищення облікової ставки веде за собою підвищення рівня інфляції. Виходячи з цього спостереження, можна дійти невтішного висновку у тому, що маніпуляції центрального банку, що здійснювалися у досліджуваному періоді зі значеннями облікової ставки, не можна назвати повною мірою ефективними в рамках політики інфляційного наділення.

Таблиця 3

Розрахунки, необхідні для проведення кореляційно-регресійного аналізу значень облікової ставки та значенням індексу споживчих цін НБУ за період 2012-2022рр.

Рік	x (індекс споживчих цін)	y (облікова ставка наступного періоду)	xy	x ²	y ²
2012	-0,2	7,5	1,50	0,04	56,25
2013	0,5	6,5	3,25	0,25	42,25
2014	24,9	14	348,60	620,01	196,00
2015	43,3	22	952,60	1874,89	484,00
2016	12,4	14	173,60	153,76	196,00
2017	13,7	14,5	198,65	187,69	210,25
2018	9,8	18	176,40	96,04	324,00
2019	4,1	13,5	55,35	16,81	182,25
2020	5,0	6	30,00	25,00	36,00
2021	10,0	9	90,00	100,00	81,00
2022	26,6	25	665,00	707,56	625,00

Розглядаючи процес введення режиму інфляційного таргетування можна відзначити ряд підготовчих заходів, серед яких основним став перехід до плаваючого курсу національної валюти, спочатку в рамках так званих «валютних коридорів», а після НБУ обмежувався лише точковими інтервенціями на валютному ринку в періоди різких стрибків курсу національної валюти.

Такий підхід дозволив знайти рівноважний, справедливий курс гривні під час гострої нестабільності на сировинних ринках

без істотного скорочення золотовалютних резервів держави. Макроекономічна ситуація, що склалася в 2014-2015 роках, напруженість у сфері зовнішньополітичних зв'язків України та її традиційних країн-партнерів з нашої позиції лише прискорили перехід до інфляційного таргетування, як найбільш ефективного спрямування грошово-кредитної політики держави. Безумовно, зворотною стороною такого підходу стало зниження купівельної спроможності населення, особливо щодо імпортованих товарів, стрибок негативних очікувань і невизначеності в багатьох галузях народного господарства. Проте пріоритетом влади завжди є можливість виконання всіх державних соціальних зобов'язань, що виступає запорукою внутрішньої стабільності та можливістю спрямовувати фінансові потоки до ключових секторів економіки для подолання кризи [4].

Зрозуміло, проведений аналіз не охоплює всіх сторін описуваних явищ. Незважаючи на це, отримані в його ході дані можна розцінювати як загальну тенденцію. Єдина рекомендація, яку в ситуації, що склалася, можна дати керівництву Центрального Банку, полягає в наступному: крім використання інструменту облікової ставки необхідно також вдаватися до розумного та збалансованого використання всіх перерахованих раніше інструментів грошово-кредитної політики, разом із можливим запровадженням нових. Головне – завжди обережно та розумно підходити до використання інструментів грошово-кредитного регулювання.

Список використаних джерел та літератури:

1. Островська Н. Аналіз стану грошово-кредитного ринку України у кризовий період / Н. Островська, О. Швець // Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. - № 1 (9). - С. 112–117.

2. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]/ Національний банк України. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua>

3. Господарчук Г. Г. Оценка эффективности денежно-кредитной политики центральных банков / Г. Г. Господарчук, Е. С. Зеленева // Финансы: теория и практика [Електронний ресурс] 2021. – № 1. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-denezhno-kreditnoy-politiki-tsentralnyhbankov>

4. Шелудько С. А. Облікова ставка центрального банку як інструмент валютного регулювання / С. А. Шелудько // Регіональна економіка та управління. – 2015. – № 4 (07). – Ч. 2. – С. 118-122.

Пілець В. А.
Магістрант
(м. Київ)

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Трудові відносини є одним з головних речей на будь-якій роботі, та на фоні якого керуються основні правила в середині організації. Трудові відносини можуть бути як причиною для виникнення конфліктів, а також бути навпаки тією річчю яка може ті конфлікти вирішити або попередити їх.

Відповідно до частини першої 77ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [1].

Відповідно до частини другої 77ст. 45 Конституції України максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Листом від 28 .02.2022 р. № 1/3292-22 Міністерство наголошувало про заборону керівникам органів управління освітою та/або керівникам закладів освіти примушувати працівників (педагогічних, наукових, науково-педагогічних, інших) до написання заяв про відпустку без збереження заробітної плати [1].

Працівникам виключно за добровільним бажанням може бути надана відпустка (зі збереженням або без збереження заробітної плати) відповідно до вимог трудового законодавства.

Також виключно за добровільним бажанням працівника його може бути звільнено за власним бажанням відповідно до вимог трудового законодавства. Працівники закладів освіти та наукових установ, які тимчасово виїхали за кордон або з об'єктивних причин не можуть виконувати посадові (службові) обов'язки (у тому числі у традиційному режимі або дистанційно), мають право подати заяву про відпустку (зі збереженням заробітної плати або без збереження заробітної плати) або про звільнення.

У випадку, якщо для працівників проїзд до робочого місця неможливий у зв'язку з об'єктивними причинами (небезпека, зупинений транспорт тощо), проте вони можуть виконувати роботу дистанційно (у тому числі із використанням доступних засобів зв'язку), рекомендуємо видати наказ про запровадження у закладі освіти або науковій установі дистанційного режиму роботи.

В умовах дистанційного режиму роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Під час дистанційного режиму роботи за працівниками зберігаються права та обов'язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства.

Керівнику закладу освіти, наукової установи рекомендується забезпечити щоденний моніторинг результатів роботи працівників у будь-який доступний спосіб, у тому числі із використанням засобу відео конференції.

Зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами має розглядатися як простій (78ер. 34 Кодексу Законів про працю України). Таке зупинення можливе лише у разі, якщо з об'єктивних причин неможливо організувати роботу у дистанційному режимі [3].

Відповідно до частини другої 78ер. 34 КЗпП у разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням

спеціальності та кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до частини першої 79ер. 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Відповідно до частини третьої 79ер. 113 КЗпП, за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток [3].

Щодо оплати праці працівників закладів освіти під час призупинення навчання МОН направлено листа від 25.02.2022 р. № 1/3277-22 керівникам департаментів (управлінь) освіти й науки обласних, Київської міської державних адміністрацій і керівникам закладів професійної, фахової 79еред вищої та вищої освіти з рекомендацією щодо припинення освітнього процесу в усіх закладах освіти та оголошення канікул [2].

Оплата праці працівників закладів освіти під час оголошених канікул здійснюється відповідно до норм чинного законодавства. Згідно з п. 78 та 89 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102, у випадку, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від учителя (викладача) причин, оплата його праці здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що вчитель (викладач) виконує іншу організаційно-педагогічну роботу.

Водночас наголошуємо, що відповідно до п. 8.3.3 Галузевої

угоди між Міністерством освіти й науки України та ЦК Профспілки працівників освіти й науки України на 2021-2025 роки (Мінекономіки зареєстровано Галузеву угоду 18.06.2021 р. за № 12) сторони рекомендують керівникам установ та закладів освіти забезпечити [4]:

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини в розмірі середньої заробітної плати;

- оплату праці вчителів, вихователів, включаючи вихователів груп продовженого дня, музичних керівників, викладачів, інших педагогічних працівників закладів освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вчителів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження.

Можна зробити такі висновки що трудові стосунки мають великий вплив на виникнення конфліктів в педагогічному колективі, бо не дотримання їх і є одним із найпоширеніших причин конфліктів в закладах освіти.

Список використаних джерел та літератури:

1. Конституція України, 1996.
2. Лист МОН № 1/3276-22 від 25.02.22 року, 2022.
3. Кодекс Законів про працю України, 2021.

4. Трудові відносини у сфері освіти під час воєнного стану: роз'яснення МОН [Електронний ресурс]. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://profpressa.com/news/trudovi-vidnosini-u-galuzi-osviti-pid-chas-voennogo-stanu-roziasnennia-mon>.

5. Особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану [Електронний ресурс]. – 2023. – Режим доступу до ресурсу: <https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/>.

Пономарьова Н.А.

Кандидат економічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

АНТИКОРУПЦІЙНА ПОДАТКОВА РЕФОРМА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Як показує світовий досвід, часто поштовхом для багатьох успішних податкових реформ стали різного роду кризи і потрясіння. Наприклад, найуспішніші податкові реформи в США та Великобританії були втілені у відповідь на виклики значних політичних криз, революцій або війн. Зокрема, Великобританія бере початок своєї економічної еволюції після революції 1688 року, коли країна здійснила масштабну реорганізацію фіскальної і грошово-кредитної сфери. Це сприяло підвищенню довіри до політики британського уряду зі сторони власників облігацій та стабілізації податкових надходжень. Великобританія 20 років поспіль потерпала від війни та зазнавала військових втрат. І саме тоді було укладено фіскальний суспільний договір, який робить країну успішною і в реаліях сьогодення.

В цій ситуації доцільно врахувати посткризові податкові реформи в Ірландії та на Кіпрі, де були війна або внутрішній конфлікт. В цих країнах після воєнних дій були втілені податкові реформи, зорієнтовані не на збільшення податків, а на їх зменшення. Зокрема, в Ірландії після податкової реформи, коли ставку корпоративного податку знизили з 15,0 % до 12,5 %, бюджетні надходження за декілька років зросли на 45,0 %. Важливим чинником розвитку економіки Кіпру і залучення іноземних інвестицій стало зниження ставки податку на прибуток з 13 % до 10 %.

Водночас, Україні варто розробити власний варіант

податкової реформи, враховуючи особливості її економічного розвитку, стан повоєнної економіки та перспективи подолання проблем ухилення від сплати податків та системної корупції. Адже Ірландія готувала підґрунтя для успішної податкової реформи майже 70 років, а рівень збройного конфлікту на Кіпрі неможна порівняти з інтенсивністю російсько-української війни.

Цікавим є досвід податкової реформи в Болгарії, яка вирішила кардинально знизити податкові ставки податку на прибуток із 40 % до 10 % і податку на доходи з фізичних осіб з 52 % до 10 %. Як наслідок, вже в перший рік реалізації податкової реформи приріст податкових надходжень бюджету перевищив 30 %, а за 10 років – 400 %.

Словаччина в ході податкової реформи запровадила фіксований податок 19 %, знизивши податок на прибуток з 25 % та ліквідувавши всі пільги по сплаті податку на прибуток. Принаймні 19 країн Європи мають ставку податку на прибуток нижче, ніж в Україні, в тому числі 6 країн – 10 % і нижче. В Норвегії, Фінляндії, Греції, Німеччині, Латвії, Польщі, Італії, Швейцарії і десятках інших країн ПДВ на продукти харчування нижче, ніж в Україні, в Ізраїлі, Великобританії, Ірландії – 0 % [1].

Тобто, Україні необхідні справді унікальні умови на період повоєнного відновлення, в перше чергу, в податковій сфері. Ідея антикорупційної податкової реформи, що широко обговорюється в Україні, полягає в тому, щоб прибрати всі основні схеми з оптимізації сплати податків, що використовуються в країні. Найпоширеніші схеми оптимізації податків:

- 1) виплата заробітних плат та виведення дивідендів через фізичних осіб – підприємців третьої групи;
- 2) виведення дивідендів через схемне страхування;
- 3) придбання фіктивного податкового кредиту з податку на додану вартість;
- 4) використання нерезидентів у низькоподаткових

юрисдикціях під час експортно-імпортних операцій для виведення маржі;

5) виготовлення контрафактних безакцизних товарів (тютюнових та лікєро-горілочаних виробів, пального) для їх реалізації за готівку з метою уникнення сплати акцизного податку та ПДВ;

6) дроблення великими торговими підприємствами своєї діяльності на велику кількість дрібних фізичних осіб-підприємців другої групи для уникнення сплати всіх податків

Антикорупційна податкова реформа пропонує запровадити конкурентні податкові ставки, близькі до собівартості придбання послуг з оптимізації податків. Це дозволить викоринити корупцію в податковій сфері одночасно зі знищенням її економічних передумов, покращенням адміністрування податків, збільшенням відповідальності працівників податкових органів та суб'єктів господарювання. З цією метою пропонується ввести нові ставки податків: ПДВ – 10 %, податки на зарплату найманих працівників – сумарно 13 %, податок на прибуток – 10 % (чи податок на виведений капітал – 15 %).

Крім того, запропонована податкова реформа сприятиме суттєвому зростанню вартості виконання будь-яких оптимізаційних послуг через додаткове оподаткування та часткову заборону готівкових операцій, необхідних для роботи оптимізаційних схем.

За прогнозами експертів, запровадження антикорупційної податкової реформи дозволить максимізувати детінізацію бізнесу на 90 %, мінімізувати дефіцит державного бюджету, забезпечити зростання інвестицій на 18 %, забезпечити зростання ВВП на 4-6 %, створити нові робочі місця на 20 % [1].

Отже, перед Україною стоїть завдання докласти максимум зусиль, щоб реорганізувати вітчизняну податкову систему, зробити її ефективною, зрозумілою та справедливою для всіх.

Список використаних джерел та літератури:

1. Длігач А. Антикорупційна податкова реформа і український економічний прорив / А. Длігач [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://delo.ua/economy/antikorupciina-podatкова-reforma-i-ukrayinskii-ekonomichni-proriv-416462> (дата звернення: 25.05.2023)

Пономарьова Н.А.

Кандидат економічних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Блонський О.,

Здобувач вищої освіти

(м.Хмельницький)

УХИЛЕННЯ ВІД СПЛАТИ ПОДАТКІВ В УКРАЇНІ

Наявність тіньового сектору економіки України, що складав в довоєнний 2021 рік, за даними Міністерства фінансів України, 32 % від ВВП, а під час війни зріс до 50 % ВВП, свідчить про значні масштаби ухилення від сплати податків.

Як наслідок, зведений бюджет недоотримує доходи, формується бюджетний дефіцит, скорочується його видаткова частина чи навіть застосовується процедури секвестру, і в результаті – спостерігається недофінансування соціальної сфери, згортання державних соціальних програм, затримка оплати праці працівникам бюджетної сфери тощо.

Внаслідок ухилення від сплати податків порушується принцип ринкової конкуренції, коли суб'єкти господарювання, що сумлінно сплачують податки, збори і обов'язкові платежі до бюджету, не можуть повноцінно конкурувати з суб'єктом господарювання, який ухиляється від сплати податків. А через недофінансованість бюджету виникає потреба запровадження нових податків чи підвищення ставок існуючих податків, тим самим збільшуючи податковий тягар саме на сумлінних платників податків та породжуючи корупцію в сфері оподаткування.

Вирішення проблеми ухилення від сплати податків, яке стало нормою податкової поведінки значної частини платників податків, є визначальним для подальшого розвитку економіки

України.

За даними ДПС України, з початку 2023 року передано до правоохоронних органів аналітичних досліджень щодо ухилення від сплати податків на загальну суму 10,6 млрд гривень [1].

Стандартні інструменти ухилення від сплати податків:

- контрабанда (маніпуляції з митною вартістю товарів, перерваний транзит, пряма контрабанда);
- розкрадання ПДВ (незаконне відшкодування з бюджету при експорті, фіктивне підприємництво);
- контрафактна продукція;
- використання «податкових гаваней» («офшорів») для оптимізації оподаткування податком на прибуток;
- шахрайство з податковою звітністю з метою викривлення бази оподаткування;
- зловживання пільгами і преференціями в сфері оподаткування;
- тіньовий бізнес (неофіційне підприємництво та індивідуальна економічна діяльність без реєстрації);
- використання спрощеної системи оподаткування для штучного подрібнення середнього та великого бізнесу, використання фізичних осіб – підприємців замість найманих працівників, перевищення дозволених законом обсягів доходу та збут контрабандного та “скрутного” товару.

Найбільш розповсюдженими є схеми ухилення від оподаткування ПДВ через здійснення безтоварних операцій. Учасниками таких схем є суб'єкти господарювання різних галузей економіки України. Однак найчастіше постачальниками фіктивного податкового кредиту з ПДВ є імпортери, торговельні підприємства, які реалізують товар за готівку без відображення в обліку та звітності і мають надлишок податкового кредиту. Механізм ухилення від сплати податків полягає в тому, що суб'єкти господарювання реального сектору економіки укладають

“фіктивні” угоди на постачання товарів, походження яких не відслідковується по ланцюгу постачання (так звана “скрутка”). У подальшому неіснуючі товарно-матеріальні цінності не реалізуються і обліковуються тільки в складі запасів суб’єкта господарювання.

Проблема ухилення від сплати податків поглиблюється через те, що Україна є однією з найбільш корумпованих країн у Європі та світі. За даними Transparency International, її індекс сприйняття корупції у 2022 році все ще становив 33/100, що означає 116 місце зі 180 країн [2].

Враховуючи вищесказане, при реформуванні податкової системи слід забезпечити таку систему оподаткування, щоб платникам було не вигідно ухилятися від сплати податків. На нашу думку, це забезпечення прозорих та зрозумілих правил оподаткування з боку держави, розробка ефективного податкового законодавства, яке б передбачало простий механізм сплати податків та зменшення податкового навантаження на суб’єктів господарювання. Це зробило б неможливим і недоцільним масове ухилення від сплати податків.

Список використаних джерел та літератури:

1. Ухилення від оподаткування ПДВ // Офіційний сайт Державної податкової служби України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://tax.gov.ua/diyalnist/-rezalt/660569.html>
1. Martin E. Ukraine’s other war / E. Martin // Politics. – 2023. – May 22. URL.: <https://www.gisreportsonline.com/r/ukraine-war-corruption-2/>

Рижа Т. В.

Кандидат економічних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Миколук С. В.

Магістрантка

(м.Хмельницький)

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Основною кількісною характеристикою трудового потенціалу є чисельність трудових ресурсів. При цьому чисельність трудових ресурсів постійно змінюється внаслідок природного поповнення та вибуття. Виходячи з цього, з погляду формування трудових ресурсів, доцільним є розрахунок показників економічної активності населення та трудового навантаження: коефіцієнти трудового заміщення (Ктр.з.), пенсійного навантаження (Кпенс.н.) та загального трудового навантаження (Кзаг.тр.н.). Все населення ділиться на три групи [1, с.77]:

- 1) молодше за працездатний вік;
- 2) у працездатному віці;
- 3) старше за працездатний вік;

Розрахуємо дані коефіцієнти для оцінки формування трудових ресурсів України.

Коефіцієнт трудового заміщення розраховується як відношення чисельності населення віком молодше працездатного до чисельності населення у віці працездатному.

Показник пенсійного навантаження дорівнює відношенню чисельності населення у віці старше працездатного до чисельності населення у працездатному віці.

А коефіцієнт загального трудового навантаження

характеризується зіставленням сукупності населення молодше і старше за працездатний вік до населення у працездатному віці.

Таким чином, в результаті дослідження трудового потенціалу населення України ми дійшли низки висновків. Відповідно до даних таблиці 1 було встановлено, що за період з 2017 по 2021 рік коефіцієнт трудового заміщення збільшився на 0,03 відсотка пункту, коефіцієнт пенсійного навантаження – на 0,01 процентних пунктів, а коефіцієнт загального трудового навантаження – на 0,01 відсоткові пункти. Дані показники свідчать про збільшення трудового навантаження на працездатне населення.

Таблиця 1

Динаміка формування трудових ресурсів України

Рік	Коефіцієнт трудового заміщення (Ктр.з.)	Коефіцієнт пенсійного навантаження (Кпенс.н.)	Коефіцієнт загального трудового навантаження (Кзаг.тр.н.)
2017	0,24	0,25	0,49
2018	0,24	0,25	0,49
2019	0,24	0,25	0,49
2020	0,24	0,26	0,50
2021	0,27	0,26	0,50

Це, з одного боку, негативна тенденція, оскільки відбувається зменшення чисельності працездатного населення, але з іншого боку, це свідчить про зростання чисельності населення молодше і старше працездатного віку. Таким чином, в даний час проблема формування трудових ресурсів стає все більш актуальною і, безперечно, вимагає уваги та аналізу.

Також, показники рівня зайнятості та безробіття станом на

2021 рік, наведені на рис.1 та рис.2 є актуальними до розгляду.

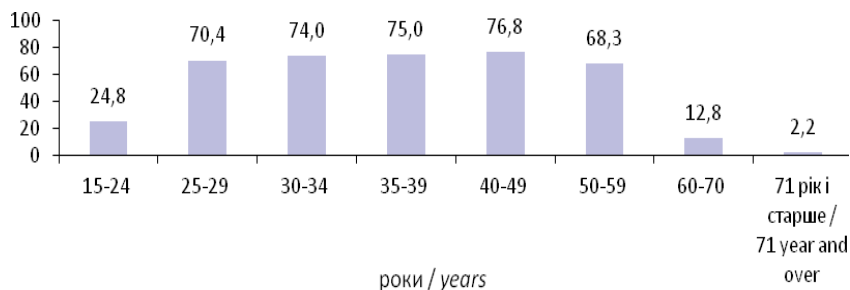


Рис. 1 - Рівень зайнятості населення за віковими групами на 2021 р.

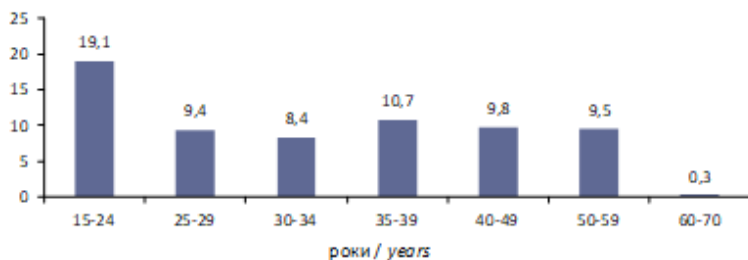


Рис.2 - Рівень безробіття населення за віковими групами станом на 2021 рік

Проблема державного регулювання зайнятості є дуже гострою, а з урахуванням економічної кризи та військового стану, що переживається нашою країною, посиленого негативним впливом пандемії, що вимагає ретельного розгляду та аналізу.

Зайнятість населення – особливий економічний показник, багато в чому відбиває благополуччя та соціальну стабільність країни. Проблема зайнятості нерозривно пов'язана з проблемами праці та трудових відносин.

Поняття зайнятості дуже ємне: воно включає і

забезпеченість робочими місцями, та задоволеність найманих працівників умовами праці; достатність його оплати та, загалом, залучення працездатного населення у трудові відносини в державі.

Таким чином, ми виділимо дві сторони поняття «зайнятості населення»: з одного боку, це потреба населення у забезпеченості робочими місцями, з другого – задоволення від робочої діяльності. Саме досягнення максимальної задоволеності найманих працівників умовами праці є запорукою ефективності цієї праці, а, отже, зростання економічної ефективності організацій, галузей, держави.

Формування структури ринку праці відповідно до галузевих потребами також впливає на зайнятість населення.

Говорячи про зайнятість, зазвичай виділяють поняття повної та ефективної зайнятості. Повна зайнятість має на увазі, що всі громадяни, які бажають і мають можливість працювати, працевлаштовані.

Під ефективною зайнятістю розуміється такий розподіл трудових ресурсів, що представляється найбільш раціональним. Також говорять про соціальну сторону ефективної зайнятості, коли місце роботи представляється робітникам цікавим та відповідним очікуванням.

Безробіття – це таке соціально-економічне явище, яке відображає рівень не задіяної частини працездатного населення в процесі виробництва товарів та послуг. Так само як і зайняті, безробітні формують склад робочої сили країни. Як правило безробіття виникає в зв'язку з невідповідністю кількості вакансій та кількістю, що їх перевищує, вільної робочої сили. До безробітних прийнято відносити громадян, які перебувають на обліку в державних службах зайнятості, які намагаються працевлаштуватися та не мають на даний момент офіційного місця роботи.

Таблиця 2

Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2017-21 рр.

	2017	2018	2019	2020	2021
Усього зайнято	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3	15610,0
Сільське, лісове та рибне господарство	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7
Промисловість	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	2313,2
Будівництво	644,3	665,3	699,0	664,4	690,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів	3526	3655	3801	3649	3605
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	991,6	995,1	999,0	975,2	961,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	276,3	283,0	304,0	285,4	285,2
Інформація та телекомунікації	274,1	280,3	289,2	283,7	289,0
Фінансова та страхова діяльність	215,9	214,0	211,6	212,5	210,6
Операції з нерухомим майном	252,3	259,4	259,7	251,2	248,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	415,8	437,9	421,6	418,2	422,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	297,9	304,3	317,9	304,6	317,9
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	979,7	939,3	870,5	901,9	873,9
Освіта	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	1244,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1014	995,4	974,2	935,4	913,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	199,8	196,9	197,6	196,0	178,7
Інші види економічної діяльності	344,6	355,2	372,1	363,4	364,5

Безробіття є негативним соціально-економічним явищем, оскільки несе у собі ряд витрат, здатних негативно позначитися на економіці країни.

Існують різні механізми регулювання ринку трудових ресурсів, що охоплюють усі сфери державного регулювання: економічну, юридичну, соціальну тощо. Сюди входить і державні програми підтримки соціально-незахищених верств населення, та програми підвищення кваліфікації та перепідготовки для безробітних громадян, та функціонування різних установ зайнятості [2, С.55].

Усі ці механізми спрямовані на досягнення природного рівня безробіття, підвищення рівня життя населення та досягнення соціально-економічного благополуччя.

Таблиця 3

Безробіття населення у 2017-2021 роках

Рік	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб
2017	1 698,0
2018	1 578,6
2019	1 487,7
2020	1 674,2
2021	1 711,6

На сьогоднішній день рівень безробіття у нашій країні можна назвати достатнім, особливо з урахуванням його сильного підвищення на фоні економічного спаду, спричиненого пандемією. Так, до початку 2020 року рівень безробіття в нашій країні мав тенденцію до зниження, виходячи з даних таблиці 2.7, а з 2020 року різко зріс, у відсотковому значенні до 2019 року на 12,5%, тоді як за

аналізований період загальне зростання показника становить 0,8%. Розглядаючи п'ятирічний період (2017-2021 рр.), можна дійти до висновку, що рівень безробіття в Україні знаходиться поза рамками допустимого діапазону в 4-6%, тобто частка громадян, які бажають працевлаштуватися, але не знаходять відповідні вакансії, достатньо велика, що говорить про необхідність реалізації заходів щодо сприяння працевлаштування із боку державної влади. А через війну рівень безробіття в Україні станом на кінець 2022 року сягнув рекордних 35%, повідомляє Національний банк України. Утім, міграція українців за кордон та мобілізація стримали зростання рівня безробіття. Без цих факторів ситуація була б гіршою [3].

Загальний рівень безробіття в Україні за дванадцятирічний період з відображенням його динаміки представлений на рис.3

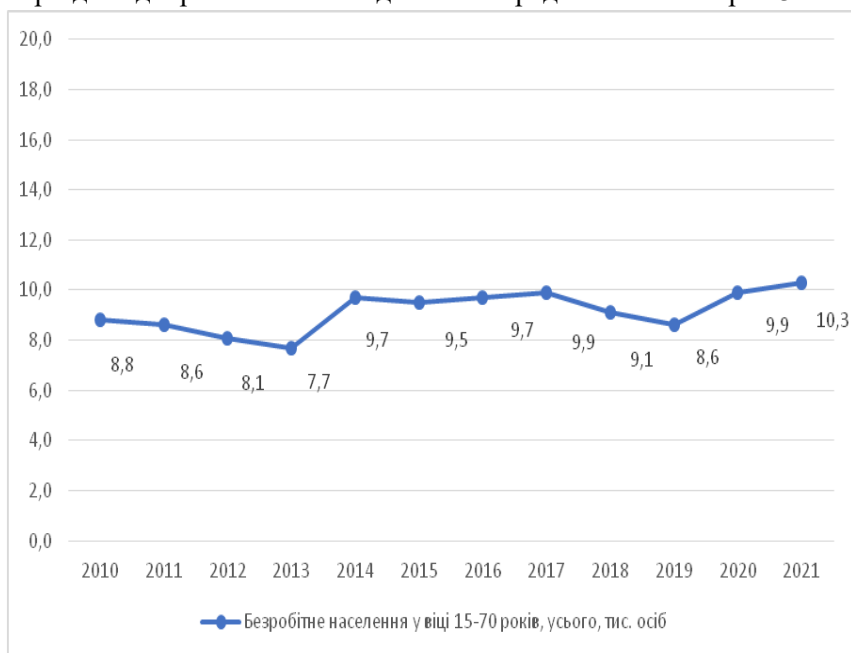


Рис. 3 – Динаміка рівня безробітного населення в Україні за 2010-2021 рр.

Як видно з рисунка 3, рівень безробіття в Україні має коливаючий характер. Найбільша величина рівня безробіття була відзначена в 2021 році у, а найнижча у 2013 році. Дані про безробіття населення, за яким було побудовано цей графік, публікуються Державною службою статистики України.

Політика зайнятості є заходами державного та непрямого впливу, спрямованих на підвищення рівня соціально-економічного благополуччя населення, і полягає в реалізації заходів щодо працевлаштування бажаючих працювати, забезпечення виробничих галузей необхідними трудовими ресурсами та їх розподілу відповідно до попиту на ринку праці.

З погляду політики зайнятості необхідним є забезпечення такими робочими місцями громадян, які відповідають їх очікуванням та надають необхідний рівень задоволеності, з метою покращення фінансового та психоемоційного рівня населення.

В Україні її державна політика зайнятості носить переважно активний характер. Ця політика реалізується органами виконавчої влади та включає розробку державних, регіональних та місцевих програм зі стабілізації ринку праці та зниження безробіття до природного рівня з урахуванням економічної ситуації в країні, а також співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці та зайнятості.

Ще одним важливим фактором впливу на формування трудових ресурсів є заробітна плата. Вона є найважливішим стимулюючим фактором інноваційної діяльності, а на сьогоднішній день інноваційна діяльність дуже необхідна для економіки будь-якої країни.

Таблиця 4

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати в
Україні за 2017-2021рр., %

Рік	Номінальна заробітна плата	Реальна заробітна плата
	до попереднього року	
2017	137,1	119,1
2018	124,8	112,5
2019	118,4	109,8
2020	110,4	107,4
2021	120,9	110,5

Дані таблиці 4 показують, що темп зростання як номінальної та к і реальної заробітної плати працівників були найвищі у 2017 році, потім до 2020 року поступово зменшувався, а у 2021 відновилася позитивна тенденція. Але за досліджуваний період на 16,8 % констатуємо зниження темпів росту заробітної плати. Таку тенденцію до зниження у цей період можна пояснити тим, що реальні доходи падали за рахунок усіх джерел: за рахунок зниження реальних зарплат, реальних пенсій, а також доходів від підприємницької діяльності, питома вага яких скоротилася у загальному обсязі доходів населення.

Отже, необхідно досліджувати вплив багатьох факторів, що стримують розвиток трудових ресурсів в країні, багато з яких загальні для всієї країни, та характерні тільки для певних регіонів. Ми згодні з думкою авторів, які визначають спільні для всієї країни фактори, що негативно впливають на ефективність використання трудових ресурсів:

- постійне зниження чисельності працездатного населення з демографічних причин, у першу чергу, через підвищену

смертність і захворюваність, що виникають на тлі погіршення умов охорони здоров'я та нездорового способу життя;

- відсутність стимулів для закріплення молодих кваліфікованих кадрів у віддалених районах та малих містах, що призводить до кадрового дефіциту;

- непередумана міграційна політика в регіонах, внаслідок якої значна частина робочих місць віддається низькокваліфікованим мігрантам, погіршуються умови праці та штучно стримується загальний рівень оплати праці;

- підвищений рівень травматизму та інвалідності працівників у підприємств, які свідомо не стежать за правилами безпеки на робочих місцях через зниження витрат на заходи та незначні штрафи за порушення у цій сфері;

- деіндустріалізація економіки, що продовжується, яка створює передумови скорочення зайнятості на підприємствах реального сектору економіки, що, своєю чергою, веде до деградації науково-технічного потенціалу регіону;

- відсутність умов для якісного відтворення трудових ресурсів як наслідок комерціалізації охорони здоров'я, слабкої підтримки культури, спорту та інших позитивних факторів;

- диспропорції, що виникли між регіональним попитом робочої сили та її пропозицією, особливо через невідповідність реальних робочих місць та випуском фахівців закладами вищого та середнього спеціальної освіти.

Список використаних джерел та літератури:

1. Куркіна М. П. Методичний підхід до оцінки управління відтворенням людського потенціалу регіону / М. П. Куркіна, Д. А. Зюкін // Держава та суспільство: вчора, сьогодні, завтра. Серія: економіка. - 2013. - № 8. - С. 74-86.

2. Швець О. В. Проблема безробіття в регіонах України:

оцінка рівня та напрями її подолання. Бізнес-навігатор. - 2019. - № 5–2 (54). - С. 53–59.

3. Офіційний сайт Національного Банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua/> (дата звернення 17.01 – 24.03.2023р.)

4. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 17.01 – 24.03.2023р.)

Рижа Т. В.

Кандидат економічних наук, доцент

(м.Хмельницький)

Россовський Д. С.

Магістрант

(м.Хмельницький)

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ

Персонал будь-якого комерційного підприємства належить до числа його найважливіших ресурсів. Тому від рівня його ефективного використання залежить успішність компанії на ринку. Для досягнення мети підвищення конкурентоспроможності сучасна організація зацікавлена у виборі не тільки високоефективних технологій та обладнання, а й найбільш здібних працівників. Чим вищий розвиток працівника з погляду сукупності його професійних знань, навичок, здібностей та мотивації до роботи, тим швидше покращується та більш продуктивно використовується речовий фактор виробництва.

Важливість людського ресурсу та ефективність його використання виводять питання пошуку шляхів підвищення мотивації праці працівників на новий рівень. Чим більш ефективною та правильною буде система мотивації співробітників в організації, тим ефективнішою та продуктивнішою буде її робота. Актуальність дослідження мотивації та шляхів її підвищення полягає у тому, що в сучасних умовах зовнішніх викликів (пандемія COVID, наслідки військової агресії з боку РФ) мистецтво управління людьми стає вирішальною умовою. Це забезпечує конкурентоспроможність організації та її стабільність на ринку. Ось чому останнім часом спостерігається підвищений інтерес до

такої сфери управління, як мотивація персоналу, яка є важливою частиною концепції науки управління. Знання про мотиваційні установки співробітників, вміння формувати та спрямовувати їх відповідно до особистих цілей та завдань компанії – найважливіше завдання сучасного бізнесу.

Значний внесок у дослідження мотивації праці та її роль в ефективному управлінні персоналом організації зробили як вітчизняні, так і зарубіжні вчені. В цьому дослідженні використані наукові розробки наступних з них: Борисова Л.П., Васюта В.Б., Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Дятлов В.А., Кібанов, А.А. Климчук А.О., Кобзиста І. Л., Коваль В.В., Колот А.М., Кравченко О.А., Крушельницька О.В., Лещенко Л.О., Михайлов А.М., Письменна М.С., Цимбалюк С.О. та ін.

Метою статті є розкриття змісту мотивації як економічної категорії та пошук шляхів підвищення мотивації праці персоналу підприємств та організацій в умовах економічної нестабільності, викликаній військовою агресією російської федерації.

Однією з найхарактерніших рис сучасного підходу до управління підприємством є визнання все більш зростаючої ролі людського чинника, і навіть розвиток з урахуванням цього нових форм та методів управління персоналом. Персонал обґрунтовано став відноситься до числа найголовніших стратегічних активів та ресурсів підприємства [1, с. 13-18]. Для того щоб діяльність підприємства була ефективною, необхідно, щоб співробітник мав бажання показати та проявити свої професійні навички. Рушійним чинником в даному випадку стає правильна мотивація.

З точки зору походження основою категорії «мотивації» є латинське слово «movere», яке означає «рухати». З економічної точки зору мотивація найчастіше використовується по відношенню до працівників, яких підприємство намагається спонукати до ефективних дій, які з одного боку задовольнятимуть інтереси самих працівників, а з іншого, допоможуть в досягненні цілей суб'єкта

господарювання. Отже, в найбільш загальному розумінні «мотивацію» варто розуміти як «спонукаючий до дії економічного суб'єкта зовнішній чи внутрішній вплив, що задає його спрямованість, стійкість, результатом якого є задоволення потреб цього суб'єкта». Однак загальне розуміння змісту «мотивації» може створити певну ілюзію простоти цієї складної економічної категорії. Складність її розуміння підтверджується тим, що навіть за великий проміжок часу питання мотивації персоналу залишаються актуальними, а серед науковців досі відсутня єдність у трактуванні «мотивації».

У класичних вітчизняних та зарубіжних наукових працях з організаційного менеджменту мотивацію вчені визначають з різних сторін, при цьому ці визначення можуть сильно відрізнятися одне від одного. Так, всесвітньо відомі класики менеджменту Майкл Мескон, Мішель Альберт та Франклін Хедоурі у своїй фундаментальній праці «Основи менеджменту» [2] наводять наступне визначення економічної категорії «мотивація» розглядаючи її «як процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей чи цілей організації». Відповідно до запропонованого авторами розуміння змісту аналізованого поняття мотивація виступає ні чим іншим як «усвідомленим вибором людини щодо її типу поведінки в кожній конкретній ситуації, яка визначається сукупним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників» [2, с. 387-389].

На думку вітчизняних вчених А.М. Колота та С.О. Цимбалюк економічна категорія «мотивація» поєднує у собі два важливі елементи: об'єктивний та суб'єктивний. Зміст об'єктивного елементу полягає у тому, на людину постійний вплив здійснює зовнішнє середовище, під дією якого приймаються відповідні рішення та здійснюються дії. Другий елемент суб'єктивний та полягає у тому, що дії та поведінка людини визначається не зовнішніми умовами, а її внутрішнім світом, думками та

переконаннями. Описані вище два аспекти яскраво проявляються у наступних пов'язаних з мотивацією поняттях: «мотивування» тобто процес впливу на людину для спонукання її вчинити так, як потрібно зацікавленій стороні, що займається мотивуванням. Мотивування може здійснюватися через пробудження в об'єкті мотивування певних мотивів за допомогою зовнішніх і внутрішньоособистісних факторів. Також поряд з поняттям «мотивування» (процес) існує також поняття «мотивованість», яке описується як психологічний стан готовності об'єкта мотивування вчинити певні дії чи мати поведінку, яка потрібна суб'єкту мотивування [7, с. 124-126].

Отже, на перший погляд просте та зрозуміле поняття «мотивація» перетворюється на більш складне, що потребує узагальнення підходів до його розуміння у вигляді табл. 1.1, де представлено позиції вітчизняних та зарубіжних вчених.

Таблиця 1.1 – Підходи до визначення поняття «мотивація», що пропонуються вітчизняними та зарубіжними вченими

Автор / Автори	Визначення поняття
М. Альберт, Ф. Хедоурі	«Мотивація – процес стимулювання себе та інших на діяльність, спрямовану на досягнення індивідуальних та загальних цілей організації».
О. І. Гончар, В. В. Хачатрян	«Мотивація - це органічна частина процесу управління, з якого людська енергія перетворюється на певну поведінку, очікуваним результатом якої є ефективні спільні дії, що реалізують плани організації».
В.А. Дятлов, А.Я. Кібанов	«Мотивація – прагнення працівника задовольнити свої потреби у вигляді трудової діяльності».
А.О. Климчук,	«Мотивація – процес активізації роботи

А.М. Михайлов	працівника та спонукання його до ефективної праці задля досягнення цілей організації як засобу задоволення його власного бажання».
К.В. Ковальська	«Мотивація – внутрішній стан людини, складова частина характеру, пов'язана з її інтересами та така, що визначає її поведінка в організації».
А.М. Колот	«Мотивація – сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації»
О.В. Крушельницька	«Мотивація – довготерміновий вплив на поведінку працівників із метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів, формування відповідної мотиваційної системи і розвиток на цій основі трудового потенціалу».
Л.О. Лещенко	«Мотивація – це сукупність внутрішніх та зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі та форми діяльності та надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей».
М.С. Письменна	«Мотивація – вибір людиною тієї чи іншої поведінки, що визначається комплексом зовнішніх та внутрішніх факторів»
І.В. Шульженко, В.В. Павленко, Р.І. Блажко	«Мотивація - використання мотивів поведінки людини на практиці під час управління її діяльністю, що спонукає людину до активності та продуктивності праці; включає і формування мотивів у процесі діяльності, і закріплення їх як постійно діючої домінанти».

Аналізуючи представлені у табл. 1.1 визначення, що

пропонуються сучасними вітчизняним та зарубіжними вченими можна підтвердити раніше зроблений висновок про те, що серед дослідників відсутня єдина позиція, на яку можна було б в повній мірі спертися для змістовного опису поняття «мотивація». Але не дивлячись на існуючі розбіжності можна помітити, що всі наведені та інші визначення поняття «мотивація» опираються на наступні ключові аспекти, які використовуються дослідниками для розкриття змісту цього комплексного поняття:

- мотивація як «система мотивів поведінки та діяльності»;
- мотивація як «сукупність зовнішніх та внутрішніх факторів»;
- мотивація як «спонування працівника до продуктивної трудової діяльності»;
- мотивація як «ефективне використання мотивів працівника до цільової поведінки»;
- мотивація як «спонукальна причина, привід»;
- мотивація як «процес стимулювання дії будь-яких стимулів».

Отже, критичний аналіз підходів до визначення терміну «мотивація» показав не лише відмінність у використовуваних підходах, а й дозволив виділити загальну для багатьох визначень рису, яка характеризує мотивацію як «спонування до діяльності». На основі проведеного аналізу автором для цілей статті сформульовано таке визначення поняття «мотивації»: «Мотивація представляє собою внутрішній процес свідомого та самостійного вибору цільової для організації та самого працівника поведінки з метою задоволення цілей організації та своїх приватних потреб, що відбувається під впливом внутрішніх (мотиви) та зовнішніх (стимули) спонукальних сил». В цьому визначенні робиться акцент на тому, що мотивація – це процес внутрішній, тобто людина в силу її характеру сама обирає для себе поведінку, чи буде вона мотивованою чи ні. Але при цьому варто додати і це зазначається у

запропонованому визначенні, що мотивація може здійснюватися не лише під впливом внутрішніх спонукальних сил, але під впливом зовнішніх факторів (стимулів).

Виходячи із представленого вище визначення, можна виділити 3 ключові для дослідження мотивації поняття: потреба, мотив і стимул. Зазначені аспекти становлять основу мотиваційного механізму, метою якого є формування та реалізація комплексу умов, що спонукають людину до трудової діяльності, спрямованої на досягнення мети з максимальним ефектом та віддачею (рис. 1.1).

Потреби, мотиви та стимули є унікальними для кожного співробітника, тому менеджер повинен знаходити саме такі комбінації управляючих впливів, які дозволять максимально використати існуючі у працівника потреби для його стимулювання максимально ефективно виконати поставлені перед ним трудові завдання.

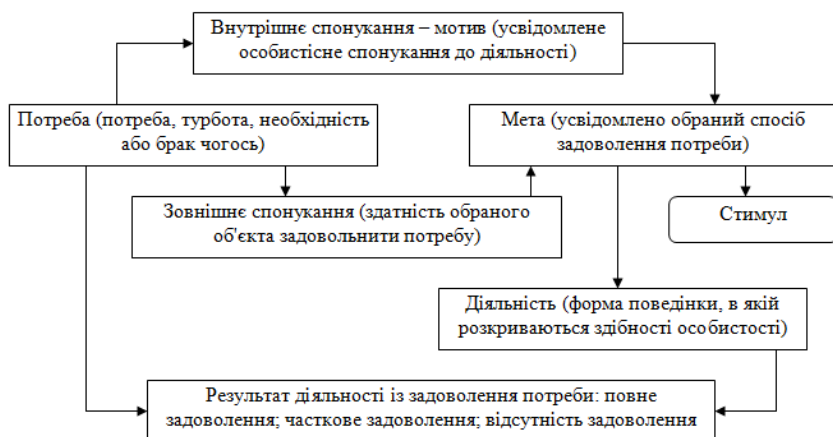


Рисунок 1.1 – Мотиваційний механізм впливу на працівника

Сутність мотиваційного впливу на працівника М.Д. Ведерніков, Л.В.Волянська-Савчук та М.І. Зелена розкривають наступним чином: «орієнтуючись на систему потреб працівників завдяки мотивації забезпечується повне та ефективне використання їх трудового потенціалу для якнайшвидшого досягнення цілей організації» [11, с. 239-247].

Як можна зрозуміти з представленої вище схеми, основою мотиваційного механізму є нерозривність та взаємозалежність мотивації з потребами конкретної людини, яка полягає в необхідності їх задоволення і, як результат досягненні запланованого результату. Тому марно до основних функцій мотивації правомірно віднесено спонукання до активної діяльності людини та її спрямування до нерозривного зв'язку з виконанням контрольної функції.

У різні часи та на різних етапах розвитку людини як спеціаліста, який продає свої знання на ринку праці, мотиви та стимули є різними. Багато дослідників, в тому числі такі всесвітньовідомі, як наприклад, А. Маслоу, пропонували певні ієрархії потреб. Ці ієрархії дозволяли зацікавленим сторонам, зокрема керівництву підприємств та організацій вибудовувати такі системи мотивації та стимулювання трудової діяльності працівників, які дозволяли з максимальною ефективністю використовувати потенціал робітників.

У зростаючому порядку потреби людини починаються з того, що вона намагається задовольнити свої фізіологічні (органічні) потреби (їжа, дах над головою, комфортні умови існування). Потім людина відчуває потребу у безпеці, любові та приналежності до чогось великого. Для багатьох людей на певному етапі задоволення їх потреб важливим стає відчуття поваги до них з боку інших людей. Наступні три потреби є найвищими. Людина приходить до них після того, як задоволені потреби, що описані

вище. На вершині піраміди А. Маслоу у зростаючому до вершини порядку знаходяться пізнавальні потреби, естетичні потреби та само актуалізація. Зазначені три групи потреб часто об'єднують в одну групу під назвою «потреби у самовираженні».

Зрозуміло, що в умовах кризових ситуацій піраміда потреб людини змінюється. Потреби вищого порядку відходять на задній план. В умовах зниження ділової активності, яка спостерігається в Україні в результаті військової агресії Російської Федерації, для багатьох працівників на перший план вийшло питання задоволення базових потреб. В свою чергу, компанії зіткнулися з дефіцитом кадрів та загалом із зниженням рівня вмотивованості працівників, коли стрес та невизначеність майбутнього не дають змоги налаштуватися на продуктивну роботу. В такій ситуації для вітчизняних компаній важливим стає пошук шляхів підтримання та підвищення мотивації трудової діяльності працівників.

Рівень кризи для вітчизняних компаній в результаті військової агресії є різним. Так, одні компанії опинилися на межі банкрутства внаслідок втрати виробничих потужностей. В свою чергу, інші продовжили свою роботу в звичному режимі, однак загальне падіння попиту створило проблеми фінансового характеру. Але в незалежності від рівня кризи, обґрунтованим є висновок про те, що всі підприємства в Україні опинилися в шоковій ситуації.

Мотивація персоналу в умовах кризи має свої особливості. Автором пропонується акцентувати увагу на 5 питаннях, відповідь на які в контексті мотивації співробітників, дозволить забезпечити її майбутнє та сталий розвиток.

По суті, криза потенційна і практично щодня може реалізуватися в організації. Тому, щоб вийти з кризи, необхідно викорінити закостенілість мислення, ригідність поведінки, які заважають зробити ривок у бік креативності та інноваційності та вивести організацію з глухого кута.

Щоб подолати кризу через правильну мотивації співробітників першим питанням, на яке потрібно дати відповідь буде питання: Відповідно до теорії Поля Херсі та Кеннета Бланшара, кожен працівник організації характеризується «психологічною» та «професійною» готовністю. Тому перше рішення у сфері мотивації персоналу організації, що опинилася в кризовій ситуації – це створення умов та можливості проявитися «людському капіталу», при цьому найкращим варіантом буде його стимулювання та активізація.

Друге питання для організації у сфері мотивації: «Що потрібно зробити, щоб подолати кризу?» Як можна зрозуміти, це питання про мету. Для «людського капіталу» найсильнішою мотивацією є вирішення амбітних, складних та нестандартних завдань. А що може бути грандіознішим, ніж завдання виходу з кризи? Відповідно, 2-е рішення в галузі мотивації персоналу в кризу: постановка перед «людським капіталом» мети створення проекту з виходу з кризи, а в найкращому варіанті – проведення конкурсу (мозкового штурму) на найкращий проект розвитку організації.

3-є питання в сфері мотивації: «Як подолати кризу?» Це питання про інструменти, які є різноманітними і можуть бути використані в широкому контексті. Потрібно давати робітникам свободу у виборі інструментів, оскільки найчастіше саме персонал має більші компетенції у цьому питанні, ніж їх начальники.

Тому третя рекомендація в сфері мотивації персоналу в кризу – створення максимальної свободи у виборі інструментів, якими може скористатися працівників для подолання кризи.

4-е питання - це питання про терміни, тобто: «Коли потрібно подолати кризу?». Терміни подолання кризи є важливими, оскільки час не стоїть на місці. Часто люди приймають найвірніші рішення саме у ситуації цейтноту, тобто дефіциту часу. На психологічному рівні ситуація стресу може мати корисний вплив

на пошук шляхів вирішення кризової ситуації. Тому четверте рішення у сфері мотивації персоналу під час кризи - це поставка перед працівниками реалістичних, але напружених термінів.

5-е питання – це питання про ресурси, тобто: «Скільки коштуватиме подолання кризи?». В умовах кризової ситуації для всіх без винятку вітчизняних компаній дефіцит ресурсів є найскладнішим питанням. Особливо це стосується фінансових ресурсів. Тому п'яте рішення в галузі мотивації персоналу в кризу - це надання необхідної допомоги у пошуку всіх ресурсів, які допоможуть вийти з кризи. Компанія повинна виконати всі обіцянки, які були зроблені на початку гри під назвою «вихід із кризи».

Отже, концептуальними рекомендаціями для вітчизняних компаній, які зіткнулися із труднощами, викликаними військовою агресією, є наступні п'ять мотиваторів:

- активізація талановитих співробітників;
- постановка привабливої та амбіційної мети виходу з кризи;
- вибір креативних та інноваційних інструментів;
- визначення реалістичних, але напружених термінів;
- забезпечення доступними ресурсами та підтримкою.

У підсумку варто акцентувати увагу на тому, що криза – це не тільки час проблем, але так і час можливостей. Компанії, які зможуть знайти способи пробудити своїх співробітників, обов'язково подолають складні часи та вийдуть на новий виток свого розвитку. При цьому наведені вище способи мотивації персоналу не вимагають великих витрат, але дозволяють підвищити зацікавленість працівників у компанії, збільшити ефективність та продуктивність їх праці.

Висновки. За результатами проведено дослідження варто підсумувати основні висновки. Розгляд та критичний аналіз поняття мотивації праці персоналу показав, що мотивація - це

важливий фактор діяльності організації, що дозволяє істотно впливати на персонал з метою отримання необхідного і запланованого результату. Мотивація пов'язана з процесом стимулювання, що можна розглядати як дієвий вплив на мотиву персоналу. Мотив - це причина початку дій людини, що є психологічним фактором, але цей фактор повинен забезпечуватись відповіддю з боку організації. Система мотивації є важливою ланкою в управлінні персоналом сучасної організації. Щоб правильно мотивувати співробітників, необхідно виявлення їх специфічної сітки мотивів, виявити які можна завдяки застосуванню сучасної системи моделей та методів мотивації. Грамотно розроблена та реалізована система мотивації успішно стимулюватиме працівників до ефективної роботи, покращуватиме показники їх діяльності, зменшуватиме плинність кадрів тощо.

В умовах кризи, з якою зіткнулися більшість українських компаній у 2022 році, пошук ефективних та дієвих способів мотивації праці співробітників актуалізувався з новою силою. Автором узагальнено п'ять концептуальних мотиваторів, на яких потрібно акцентувати увагу компаніям, які хочуть успішно пройти шлях випробувань та вийти на новий етап розвитку в умовах післявоєнного відновлення України.

Список використаних джерел та літератури:

1. Борисова Л.П., Коваль В.В. Сучасні тенденції формування стратегічних засад управління персоналом. *Наука молода*. 2014. № 21. С. 13-18.
2. Мескон, М., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту. Київ. Видавничий дім «Вільямс», 2015. 704 с.
3. Гончар О.І., Хачатрян В.В. Мотивація як фактор економічного росту підприємства та інструмент розвитку його підприємницького потенціалу. Вісник Хмельницького

національного університету. *Економічні науки*. 2019. № 5. С. 85-89.

4. Дятлов В.А., Кібанов А.Я. Економіка праці. Київ. «Пріор», 2012. 315 с.

5. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. №1. С. 218-234.

6. Кобзиста І. Л. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах. *Агросвіт*. 2018. № 1. С. 42-46.

7. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2012. 397 с.

8. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2013. 296 с.

9. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. №4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4917> (дата звернення: 22.12.2022).

10. Письменна М.С. Системний підхід до мотивації управлінського персоналу. *Науковий вісник НЛТУ України: зб. наук.-техн. праць*. Львів: РВВ НЛТУ України, 2014. Вип. 24 (9) URL: http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2014/24_9/67.pdf (дата звернення: 22.12.2022).

11. Ведерніков М.Д., Волянська-Савчук Л.В., Зелена М. І., Базалійська Н.П. Формування мотивації персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020, № 3. С. 239-247.

12. Васюта В.Б. Формування ефективного мотиваційного механізму на підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. Вип. 40. С. 133-138.

13. Кравченко О.А. Організація системи мотивації праці управлінського персоналу на виробничому підприємстві.

Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во МАУП, 2023. Вип. 7. 170 с.

Ефективна економіка. 2020. №8. URL:
http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2020/62.pdf (дата
звернення: 22.12.2022).

Рудзінська А. О.
Викладачка
(м.Хмельницький)
Грицай К. О.
Магістрантка
(м.Київ)

НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Фінансове благополуччя будь-якого підприємства значно залежить від надходження і руху грошових коштів. Відсутність обов'язкового мінімального резерву коштів свідчить про фінансові труднощі. Надлишок коштів може бути ознакою того, що підприємство зазнає збитків. Саме тому, оптимізація грошових потоків на підприємстві складний і важливий напрям діяльності.

Оптимізація грошових потоків є процесом вибору найкращих форм їх організації на підприємстві з урахуванням умов і специфіки діяльності. Основними цілями оптимізації, є: забезпечення збалансування об'ємів грошових потоків; забезпечення синхронізації формування грошових потоків у часі; забезпечення збільшення чистого грошового потоку організації.

Грошовий потік характеризує фінансову міцність, фінансовий потенціал і прибутковість підприємства. Оптимізація грошових потоків підприємства може бути проведена по результатами його аналізу. Такий аналіз передбачає визначення часу та сум надходжень і відтоків грошових коштів. Перш за все, основною метою даного аналізу є дослідження фінансової стійкості та прибутковості компанії. Важливим є розрахунок грошових потоків, насамперед, від поточної діяльності. Першим етапом у даному процесі є планування. Тут менеджер аналізує наявні і

прогнозовані джерела коштів, розглядає напрями їх використання. Відповідно, планується діяльність підприємства на перспективу. Обов'язковим, є визначення фінансових потреб як поточних так і наступних. Найбільш популярними є створення плану (бюджету) руху коштів і платіжного календаря. Різниця між цими документами полягає у тривалості планового періоду – план складається на рік, а платіжний календар на короткі періоди (місяць, декаду). За допомоги річного бюджету руху коштів визначають реальні джерела фінансування та достатність виплат. За потреби, розглядається можливість залучення позикових коштів.

У платіжному календарі пов'язують усі джерела поступлень і видатків коштів за конкретний період. Календар повністю охоплює грошові потоки організації; дозволяє пов'язувати надходження у готівковій і безготівковій формах. Відповідно, це значно допомагає підтримувати рівень платоспроможності та ліквідність.

Так, як грошові кошти не відносяться до нормованих оборотних активів, то з метою їх оптимізації на підприємстві доцільно розробити власні нормативи щодо грошових рахунків. Наприклад, можна застосовувати нормативи максимального розміру заборгованості дебіторів, максимального розміру авансового платежу тощо.

Регламент оптимізаційного управління грошовими потоками організації як набір правил, що визначає дії менеджера має містити наступні заходи: щоденний процес звірки залишків готівки, який надає достовірну інформацію, необхідну для прийняття рішень щодо виконання поточних платежів; створення реєстру поточних платежів і встановлення пріоритетів; підтримання низького залишку на поточних рахунках у різних банках, тощо.

Якщо підприємство проводить інвестиційну політику, то окрім перерахованих заходів, необхідно її переглядати, наприклад:

призупинити або закрити довгострокові інвестиційні проекти, які найближчим часом не принесуть доходу; у випадку проектів, які неможливо зупинити, слід змінити графік поступлень інвестицій таким чином, щоб запобігти створенню касових розривів у бюджеті підприємства.

Регламент має містити конкретні заходи та рекомендації стосовно управління грошовими потоками з розбивкою на короткостроковий та довгостроковий періоди. Наприклад, збільшення вхідного потоку грошей у короткостроковому періоді можна досягти шляхом: розроблення системи знижок при оплаті за товари (послуги) юридичним та фізичним особам; використання короткострокових кредитів.

З метою стримування відтоку коштів у короткостроковій перспективі на підприємстві рекомендуються такі заходи: збільшення строків кредитів у разі їх наявності; уповільнення інкасації платіжних документів підприємства; реорганізація короткострокової фінансової заборгованості у довгострокову; здобуття відтермінування бюджетних платежів та платежів до позабюджетних фондів, тощо.

Важливим для будь-якого підприємства є досягнення збільшення вхідного потоку грошей у довгостроковій перспективі, що може бути досягнуто шляхом: збільшення капіталу підприємства; отримання кредитів; продажу або здачу в оренду частини майна, а саме, основних засобів; збільшення обсягу послуг; подальше розширення діяльності.

З метою зменшення у довгостроковій перспективі обсягу вихідного потоку грошей на підприємстві рекомендуються такі заходи: обмеження щодо придбання основних фондів, які не сприяють до суттєвого зростання грошового потоку у довгостроковій перспективі; зменшення видатків пов'язаних із придбанням матеріальних оборотних активів; оптимізація транспортних і складських витрат; оптимізація чисельності

персоналу; зменшення виробничих витрат, тощо.

Результативність діяльності будь-якого підприємства значно залежить від належним чином організованої системи управління грошовими потоками.

Список використаних джерел та літератури:

1. Дорош О.І. Пліш І.В. Планування грошових потоків на підприємстві. / Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку № 2 (6). – 2021. – с.21 – 28.
2. Кошельок Г. В. Оптимізація грошових потоків підприємства у сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 26, частина 1. – 2019. – С.100 –104.

Рудюк Є. П.
Магістрантка
(м.Хмельницький)
Соколовська К. А.
Магістрантка
(м.Хмельницький)

ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО УМОВ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Провідні зарубіжні компанії приділяють багато уваги процесу адаптації нових працівників. Саме тому доцільно розглянути досвід зарубіжних країн які мають успіх у цьому питанні. Для прикладу, можемо розглянути досвід Японії та США.

Японія має власний унікальний підхід до адаптації персоналу. Це пов'язано з нетиповою культурою країни. Японські фахівці у сфері підготовки персоналу вважають наставництво самим ефективним методом адаптації. І саме цьому методу в країні приділяють значну увагу. У Японії особливо актуально залучення молодих спеціалістів. Зазвичай наставником для новачка стає випускник того ж навчального закладу. Він допомагає новачку налагодити добрі стосунки з колегами і повноцінно зануритися у роботу. Такий наставник знайомиться і спілкується із сім'єю нового працівника, іноді відвідує його дім, цікавиться захопленнями і інтересами. Таке наставництво триває на протязі декількох років. Так як Японські компанії дуже відповідально ставляться до власної репутації та іміджу, питанням соціальної і професійної адаптації приділяється багато уваги. Працівник знайомиться з цілями, завданнями, стратегією компанії, з її культурою. З цього складається корпоративних дух компанії.

Також, у компаніях країни розроблені програми адаптації для усіх співробітників. Процес навчання побудовано так, щоб максимально сприяти розвитку компанії, щоб кожен співробітник активно приймав участь у рішенні проблемних питань які можуть виникати в процесі роботи [1].

Американські компанії питанням адаптації нових працівників приділяють багато уваги. У країні сьогодні активно застосовують самі прогресивні та і методи навчання і адаптації персоналу. До найбільш популярних і часто використовуваних методів відносять: дистанційне навчання (E-learning), Shadowing, Buddying [2].

Одним із цікавих і часто застосовуваним методом, є метод Shadowing. Суть метода полягає у тому, що нові працівники свої перші робочі дні і тижні проводять в компанії з більш досвідченим працівником. Цей працівник ознайомлює новачків з особливостями їх роботи. певного часу. Новий працівник на один день, або на певний період часу, стає ніби “тінню” свого наставника та супроводжує його у весь час роботи. Новачок спостерігає, ставить запитання та отримує реальний досвід. Також, при необхідності новачок спілкується і з іншими працівниками. За допомогою цієї технології роботодавець може визначити, чи є мотивація у майбутнього працівника, або працівник втрачає зацікавленість.

Одним із цікавих, є метод навчання співробітників – початківців, який має назву Buddying. Це метод, у якому адаптація відбувається через рівноправні, приятельські відносини зі співробітником, з так званим “приятелем”. Це, у першу чергу, підтримка, допомога, часткове керівництво. За новим співробітником закріплюють так званого “приятеля”. “Приятель” – це досвідчений працівник, який супроводжує новачка протягом декількох тижнів, або, навіть і місяців його роботи. Метою тут, є обмін досвідом, впровадження цікавих нових ідей та технологій. Це допоможе новачку швидше увійти у процес роботи. У методі

Buddying новачок постійно звертається за порадою до “приятеля”, який є досвідченим працівником. Якщо порівняти цей метод з наставництвом, то відмінність полягає у відсутності ієрархії. Об’єктивний, зворотній зв’язок, є основою стосунків між “приятелем” і новачком. Відбувається підтримка нового працівника і допомога у засвоєнні нової інформації. У Великій Британії, наприклад, система buddying успішно використовується мережею роздрібною торгівлі одягом Marks&Spencer [2].

Серед технологій, яка набула широкого застосування у країнах Заходу, є метод Secondment, (у перекладі з англійської “відрядження”). Суть даної технології полягає у тому, що працівника на певний період часу, з метою набуття нових знань, навичок і компетенцій направляють на іншу ділянку роботи. Після цього працівник повертається на старе місце роботи, де успішно застосовує набутий досвід. Secondment може бути зовнішній і внутрішній. Тобто, це переведення працівника до іншого структурного підрозділу самого підприємства або в іншу сторонню організацію. Метод Secondment, також, використовуються для підвищення кваліфікації персоналу. Це дозволяє співробітникам оволодіти професійними навичками, отримати нові, сучасні знання. Метою методу Secondment, є творчий розвиток професійної майстерності, набуття та покращення навичок міжособистісного спілкування.

Отже, сучасні інноваційні технології навчання та адаптації персоналу, такі, як Shadowing, Secondment, Buddying, уже активно використовуються в усьому світі. Усі ці методи адаптації персоналу мають як переваги так і недоліки, які необхідно розуміти для подальшого ефективного застосування. Вважаємо, що вітчизняним підприємствам слід звернути увагу на передовий світовий досвід стосовно навчання та адаптації персоналу. Варта звернути увагу на такі передові технології, як метод Secondment, Shadowing, Buddying.

Варто зазначити, що найбільш ефективно застосовувати вищезазначені технології у їх комплексній взаємодії, тобто віддавати перевагу комплексному підходу, комбінувати різні методи. При виборі того чи іншого методу слід враховувати фінансові можливості, характер виробництва.

Список використаних джерел та літератури:

1. Дослідження процесу адаптації персоналу на зарубіжних і вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу.
http://4ua.co.ua/management/xa3bd78b5d53a88421216d37_0.html
(дата звернення: 15.02.2023 р.)
2. Зарубіжний досвід адаптації персоналу або навчаємось у кращих [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL:
<https://rector.ua> (дата звернення: 01.03.2023 р.)

Савчук Л. О.

Кандидат педагогічних наук, доцент

(м. Хмельницький)

Грицак Л. В.

Магістрантка

(м.Хмельницький)

ПОДАТКОВІ АСПЕКТИ І КОНТРОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Триває другий рік героїчної оборони України у розв'язаній росією агресивній війні. Держава тримає оборону не лише на військовому фронті, а й на економічному. Задля виживання бізнесу в умовах війни та стимулювання розвитку економіки уряд обрав політику дерегуляції та лібералізації бізнесу в особливий період. Нова модель оподаткування введена в дію з 1 квітня 2022 року. За ініціативою Уряду та Президента до Податкового Кодексу України внесені ряд змін (закони №2118-IX, №2115-IX, №2120-IX та №2142-IX), які покликані полегшити ведення бізнесу під час війни або хоча би зменшити податкове навантаження на бізнес. Перш за все змін зазнали процедури адміністрування, контролю та обліку платників податків [2].

Військово-податкове адміністрування.

Законом України №2120-IX від 15.03.2022 на період воєнного стану зупинено перебіг податкових строків, зокрема строків давності, передбачених ст.102 ПК України. Мораторій на податкові перевірки, встановлений у 2020 році у зв'язку з пандемією COVID-19 зупинено і замінено іншим аналогічним мораторієм на період воєнного стану. Законом №2142-IX від 24.03.2022 передбачено, що на час воєнного стану податкові перевірки не розпочинаються, а розпочаті перевірки зупиняються.

Виключенням з цієї заборони є фактичні перевірки та камеральні перевірки у зв'язку із бюджетним відшкодуванням, перевірками декларацій платників єдиного податку 4-ої групи [2]. Однак, 27 травня 2022 року набрав чинності Закон України “Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо особливостей податкового адміністрування податків, зборів та єдиного внеску під час дії воєнного, надзвичайного стану” від 12.05.2022 №2260-IX, яким надано дозвіл на проведення камеральної, документальної та фактичної перевірок у зв'язку з встановленням цінового регулювання на деякі товари.

Законом №2142-IX від 24.03.2022 було передбачено, що у випадку відсутності можливості у платника податків виконати податкові обов'язки через бойові дії чи введення воєнного стану, такий платник податків має їх виконати протягом 6 місяців після припинення чи скасування воєнного стану. А фізичні особи, що безпосередньо беруть участь у відсічі збройної агресії — протягом 1 місяця з дня появи такої можливості. Проте Законом №2260-IX від 12.05.2022 ці строки змінили: 6-місячний строк для бізнесу скорочено до двох місяців. А для платників податків- фізичних осіб навпаки-збільшено до 60 днів [2].

Для забезпечення потреб оборони військово-цивільним адміністраціям надано право звільняти майно з-під податкової застави у спрощеному порядку.

Спрощена система оподаткування.

Суми благодійної допомоги не включаються до складу оподаткованого доходу фізичної особи, якщо такими особами є учасники бойових дій або чинні працівники і службовці воєнізованих формувань та правоохоронних органів тощо. Члени фермерського господарства можуть не сплачувати за себе єдиний внесок та не подавати відповідну декларацію.

ФОПам та юрособам надано можливість обрати спрощену систему оподаткування (зі сплатою 2% від обороту замість податку

на прибуток (18%) та ПДВ (20%) при граничному розмірі календарного доходу не більше 10 мільярдів гривень на рік. Фізичні особи-підприємці-платники єдиного податку 1 та 2 групи мають право не сплачувати єдиний податок. ФОПи третьої групи на спрощеній системі отримали можливість сплачувати 2% від доходів замість 5%. З квітня переходити на цю систему дозволили і компаніям з понад 10 млрд грн річного доходу, за винятком тих, хто працював у галузях азартних ігор, обміну валюти, виробництва й торгівлі підакцизними товарами, видобутку, виробництва й реалізації дорогоцінних металів і каміння, діяльності з управління підприємствами, надання послуг пошти та зв'язку. У середині квітня парламент дозволив перехід на 2-відсоткову систему особам, які організовують азартні ігри, виробляють та продають ювелірну продукцію, займаються фінансовою діяльністю [4]. З першого числа місяця, наступного за припиненням або скасуванням воєнного стану, платники єдиного податку третьої групи за ставкою 2 відсотки автоматично повертаються до системи оподаткування, на якій вони перебували до обрання цієї. Платники єдиного податку мають право не сплачувати єдиний внесок за мобілізованих на військову службу працівників протягом періоду мобілізації. Протягом періоду дії воєнного стану та протягом 3 місяців після його припинення штрафи та пеня за порушення у зв'язку зі сплатою ЄСВ - не застосовуються.

ПДВ та акциз.

На період воєнного стану реєстрація податкових накладних чи розрахунків-коригувань не здійснюються, а включення податкового кредиту здійснюється на підставі первинних документів, оформлених відповідно до Закону України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, тобто на підставі паперових документів. Законом №2260-IX від 12.05.2022 відновлено податковий обов'язок подання звітності, сплату податків та реєстрацію податкових накладних і розрахунків-

коригувань у ЄРПН для платників, які мають можливість своєчасно це зробити [2]. Роботу СЕА ПДВ поновили й зобов'язали суб'єкти господарювання до 15 липня зареєструвати податкові накладні та розрахунки коригування, термін реєстрації яких спливає між 24 лютого та 27 травня, у Єдиному реєстрі накладних [4]. Для покращення ситуації з паливом під час війни та після спроб держави регулювати на нього ціни, запроваджено зменшення ставки ПДВ з 20% до 7% на імпорт бензину, важких дистиллянтів, скрапленого газу, нафти і сирих нафтопродуктів. Акциз на ці товари встановлюється на рівні 0,00 євро за 1000 літрів, якщо замовником такого пального є Міністерство оборони. В липні 2023 року уряд планує повернути ставку ПДВ до рівня 20%, а акцизи — до 213 євро та 140 євро за 1000 літрів на бензин і дизельне паливо відповідно. Також зростають акцизи на тютюн та алкоголь.

До весни 2023 року уряд ухвалив законопроекти, котрі дозволяють ввозити генератори без мита та ПДВ, але є умова — власники бізнесу повинні сплачувати екологічний податок за використання генератора, коли підприємство використовує понад 200 тонн пального на рік для його роботи [7].

Інші податки.

Звільнено від оподаткування об'єкти, розташовані на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на територіях, тимчасово окупованих збройними формуваннями рф:

- від плати за землю (земельного податку та орендної плати за земельні ділянки державної та комунальної власності);
- від загального мінімального податкового зобов'язання з власників землі;
- від екологічного податку, якщо стаціонарні джерела забруднення розташовані на таких територіях;
- від податку на нерухоме майно, відмінне від земельної ділянки [3].

ПРО.

Тимчасово, на період до припинення або скасування воєнного стану на території України, санкції за порушення вимог Закону України “Про застосування реєстраторів розрахункових операцій” не застосовуються, крім санкцій за порушення порядку здійснення розрахункових операцій при продажу підакцизних товарів.

Релокація бізнесу.

Міністерство економіки України з перших тижнів війни реалізує програму з релокації українських підприємств, що перебувають на території бойових дій. Для цифровізації процесу релокації ДП “Прозорро.Продажі” за ініціативи Мінекономіки, за підтримки Мінцифри й національного проєкту Дія.Бізнес запустили платформу цифрової взаємодії для допомоги в релокації [5].

Трудове законодавство.

Для адаптації роботодавців та працівників до нових реалій встановлені тимчасові правила трудових відносин, які діятимуть лише на час війни (Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” №2136).

Роботодавці і працівники самі вирішують, чи укласти трудовий договір у письмовій формі. Можна встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, у тому числі для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося. Роботодавці можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій. Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки може бути обмежена 24 календарними днями. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу ВПО, на його вимогу, відпустку

без оплати до 90 днів. Роботодавці мають докладати максимум зусиль, щоб своєчасно виплачувати зарплату. Під час дії воєнного стану офіційних днів відпочинку у вигляді святкових та неробочих днів в Україні немає. Під час дії воєнного стану трудові відносини з працівниками припиняються на загальних підставах, визначених Кодексом законів про працю України (з доповненнями) [6].

Список використаних джерел та літератури:

1. Сніжна Валерія “Які перевірки і хто провдить під час війни”. Електронний ресурс. Режим доступу: www.ligazakon.net
2. Дмитро Оносовський “Податки під час війни: що змінилося для бізнесу”. Електронний ресурс. Режим доступу: www.ligazakon.net
3. Маргарита Татарова “Податки під час війни: все, що треба знати бізнесу”. Електронний ресурс. Режим доступу: www.epravda.com.ua
4. Альона Гришко, Олександра Бетлій, “ВОКС Україна”, для ЕП. “Податкові послаблення для парків, ФОПів та інших під час війни. Що залишити, а що переглянути?” Електронний ресурс. Режим доступу: www.epravda.com.ua
5. Інна Колесник “Релокація бізнесу в умовах війни: варіанти та покрокова інструкція”. Електронний ресурс. Режим доступу: www.prostir.ua
6. Катерина Цветкова “Трудові відносини під час війни: повний перелік правил”. Електронний ресурс. Режим доступу: www.eba.com.ua
7. Надія Гришанова “Податкові пільги на ввезення генераторів та інших товарів: Закон №2836-IX”. Електронний ресурс. Режим доступу: www.ligazakon.net

Сем'янчук П. М.

Кандидат економічних наук

(м. Хмельницький)

СУЧАСНІ РЕАЛІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ АКТИВІЗАЦІЇ САНАТОРНО-КУРОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Повномасштабна московитська військово-окупаційна війна, що розпочалася в кінці Лютого 2022-го року, здійснила істотний вплив як на всю економіку України, загалом, так і на санаторно-курортну діяльність, зокрема. Україна характеризується значними запасами рекреаційних ресурсів, розмаїття яких, у першу чергу, залежить від географічного розташування. Українські географічні об'єкти у повній мірі можуть забезпечити рекреантам задоволення їхніх потреб у відновленні свого фізіологічного, психічного та духовного здоров'я. Рекреаційні ресурси, як вважає Н.Фоменко, слід поділяти на дві групи: природні та соціально-економічні. Таким чином, «природні рекреаційні ресурси – це природні умови, об'єкти, явища, які сприятливі для рекреації – відновлення духовних і фізичних сил, витрачених під час праці, навчання, творчості» [1]. Природний рекреаційний ресурсний потенціал України доволі різноманітний, позаяк вся її територія географічно знаходиться у комфортній кліматичній смузі. Це дозволяє Україні успішно організовувати масові рекреаційні заходи по всій території в залежності від рекреаційних потреб і запитів. Географічно-рекреаційні умови для організації відпочинку з лікувальними, оздоровчими, профілактичними та реабілітаційними цілями можуть бути повною мірою реалізовані у період настання миру та повної деокупації України. Сюди, в першу чергу, слід віднести узбережжя та лимани Чорного й Азовського морів, річок, озер та інших водойм. Не менш важливими природними рекреаційними

об'єктами України є Кримські гори та Українські Карпати.

Важливою рекреаційною перевагою України є національні природні парки, кожен з яких вирізняється своїми унікальними особливостями та здатністю сприятливого впливу на відновлення здоров'я і самопочуття рекреантів: «Білобережжя Святослава» (Миколаївська область), «Королівські Бескиди» (Львівська область), «Гуцульщина» (Івано-Франківська область), «Кременецькі гори» (Тернопільська область), «Кремінські ліси» (Луганська область), «Гомільшанські ліси» (Харківська область), «Мале Полісся» (Хмельницька область), «Бойківщина» (Львівська область), «Кам'янська Січ» (Херсонська область), «Дністровський каньйон» (Тернопільська область), «Кармелюкове Поділля» (Вінницька область), «Бузький Гард» (Миколаївська область), «Меотида» (Донецька область), «Великий Луг» (Запорізька область), «Північне Поділля» (Львівська область), «Святі Гори» (Донецька область), «Олешківські піски» (Херсонська область), «Синевир» (Закарпатська область), «Тузловські лимани» (Одеська область), «Синьгора» (Івано-Франківська область), «Цуманська Пуща» (Волинська область), «Сколівські Бескиди» (Львівська область), «Подільські Товтри» (Хмельницька область), «Чарівна гавань» (Автономна республіка Крим), «Прип'ять-Стохід» (Волинська область), «Залісся» (Чернігівська і Київська області), «Холодний Яр» (Черкаська область), «Зачарований край» (Закарпатська область), Азово-Сиваський (Херсонська область), Білоозерський (Київська і Черкаська області), Верховинський (Івано-Франківська область), Вижницький (Чернівецька область), Галицький (Івано-Франківська область), Гетьманський (Сумська область), Голосіївський (Київська область), Дворічанський (Харківська область), Дермансько-Острозький (Рівненська область), Деснянсько-Старогутський (Сумська область), Джарилгацький (Херсонська область), Ічнянський (Чернігівська область), Карпатський (Івано-Франківська область), Мезинський

(Чернігівська область), Нижньодніпровський (Херсонська область), Нижньодністровський (Одеська область), Нижньосульський (Черкаська і Полтавська області), Нобельський (Рівненська область), Пирятинський (Полтавська область), Приазовський (Запорізька область), Слобожанський (Харківська область), Ужанський (Закарпатська область), Хотинський (Чернівецька область), Черемоський (Чернівецька область), Шацький (Волинська область), Яворівський (Львівська область) та Куяльницький (Одеська область) [2]. Варто зазначити, що природні рекреаційні ресурси України не обмежуються національними природними парками, заповідниками, заказниками, ботанічними садами, горами, морями й іншими водоймами. В кожному населеному пункті та в незаселених територіях є природні об'єкти, які можуть бути організовано чи самоорганізовано використані для рекреаційних потреб. Найважливішою умовою рекреаційного природокористування в Україні є толерантне поводження з навколишнім середовищем, його охорона й виховання національної екологічної свідомості усіх верств населення.

Іншою групою рекреаційних ресурсів є соціально-економічні, до яких відносять: «культурні об'єкти, пам'ятки архітектури, історії, археологічні стоянки, етнографічні музеї, місця, пов'язані з життям, перебуванням видатних учених, письменників, акторів, політичних діячів, викладачів, робітників, селян та інші» [1]. Історико-культурна спадщина України також є багатою і різноманітною, адже вона не тільки втілює цінності різних поколінь українців, але дозволяє відтворити історію розвитку суспільств і народів на території України впродовж тисяч років, які у своїй послідовності й сукупності здійснили вплив на формування сучасної Української нації та залишили безцінну культурну спадщину. Важливість відтворення історичної правди щодо формування Української нації, Української мови, Української культури, Українського побуту й Української духовності

дозволить створити міцне національно-ідейне осердя загальноукраїнського об'єднавчого характеру. Свідоме знищення московитами істотно-культурних цінностей України здійснюється з метою позбавити Українців своєї історії та права на власну національну самобутність й існування як окремого народу зі своїми традиціями, звичаями, обрядами, мовою, вірою. Саме тому, збереження і реставрація історико-культурної спадщини України повинні стати ядром національної рекреаційної стратегії. Наша думка цілком підтверджується програмою Українського культурного фонду, де зазначено, що «культурна спадщина є джерелом переформатування культурних наративів та сенсів Українського суспільства, його подальшого зростання і духовного розвитку, формування спільної історичної пам'яті. Мета програми – підтримати проекти спрямовані на дослідження, збереження, відновлення, захист та популяризацію Української культурної спадщини, що надалі сприятиме зміцненню сучасної Української ідентичності та формуванню спільних цінностей Українського суспільства» [3].

У Стратегії розвитку національного туризму і курортів України на період до 2026 року перспективи активізації санаторно-курортної діяльності в Україні зводяться до такого:

а) забезпечення координуючої ролі держави в реалізації національної туристичної політики із застосуванням принципів державно-приватного партнерства, організації наукових досліджень, розвитку людського потенціалу;

б) концентрація ресурсів держави на пріоритетних завданнях розвитку сфери туризму та курортів;

в) створення загальнодержавної інформаційної системи у сфері туризму і курортів та її інтеграція до світової інформаційної туристичної мережі;

г) удосконалення законодавства з питань регулювання суспільних відносин у сфері туризму та курортів;

г) сприяння розвитку міжрегіонального та міжнародного співробітництва у сфері туризму і курортів;

д) удосконалення на постійній основі бізнес-клімату і розвиток добросовісної конкуренції;

е) запровадження інституту саморегулювних організацій у сфері туризму і курортів (створення національної туристичної організації);

є) розроблення національних стандартів відповідно до ефективних міжнародних стандартів;

ж) курортно-санаторна популяризація України у Європі та Світі й одночасне просування якісних національних, регіональних і місцевих українських туристично-рекреаційних продуктів у світовому інформаційному просторі;

з) розвиток національних, регіональних і місцевих українських туристично-рекреаційних територій [4].

Основними завданнями Стратегії розвитку національного туризму і курортів України на період до 2026 року є:

а) комплекс заходів з підтримки розвитку туристичної індустрії, зокрема створення привабливого інвестиційного клімату у сфері туризму та курортів;

б) забезпечення належного рівня міжгалузевої координації та міжрегіональної кооперації, що сприятиме раціональному використанню туристичних ресурсів і дасть можливість оптимізувати витрати з Державного і місцевих бюджетів на здійснення заходів у сфері туризму та курортів;

в) об'єднання зусиль органів публічної влади та органів місцевого самоврядування, представників туристичного бізнесу, інших галузей економіки та інститутів громадянського суспільства для популяризації України у Світі і формування іміджу України як країни, привабливої для туризму;

г) гармонізація національного законодавства з європейським, дотримання цілей і принципів, проголошених

стратегічними документами розвитку України [4].

Реалізація цих заходів дозволить створити рекреантам сприятливу ауру й атмосферу Українськості, відчутти унікальність та особливості Української історико-культурної спадщини і природи. За таких сприятливих умов внутрішні й іноземні рекреанти зможуть цілком реалізувати свої потреби у якісному відпочинку.

Список використаних джерел та літератури:

1. Фоменко Н.В. Рекреаційні ресурси та курортологія. URL: https://tourlib.net/books_ukr/fomenko61.htm
2. Національні природні парки України. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96_%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D1%96_%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%BA%D0%B8_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8
3. Український культурний фонд. Культурна спадщина. URL: https://ucf.in.ua/m_programs/63c3dfd7552896132a37c376
4. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-%D1%80#Text>.

Співак С. І.

*Кандидат економічних наук, доцент
(м.Київ)*

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ БЮДЖЕТНИХ ФОНДІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Формами організації фінансових ресурсів в загальнодержавному та територіальному масштабі, як правило, виступають Державний і відповідно місцеві бюджети. Відособлені таким чином кошти, дозволяють виконувати усі функції, що стоять перед державою, відповідно до чітко певного плану. При цьому подібна форма організації фінансів сприяє мобільному використанню бюджетних коштів завдяки незакріпленим доходам за конкретними видами видатків.

В той же час вказана риса бюджетних коштів може відіграти і негативну роль: оскільки основним недоліком бюджетного фінансування є знеособлення, це може бути причиною зайвих переливань фінансів за окремими статтями видатків. Особлива увага, зокрема, приділяється ефективному використанню грошових ресурсів для фінансування потреб соціального характеру.

Вирішення задачі оптимального фінансування вказаних напрямів може бути досягнуто за допомогою утворення спеціальних фінансових фондів.

Поняття «фонд» (від латинської мови – *fondus*) має декілька значень: 1) запас, накопичення, капітал; 2) грошові і матеріальні кошти; 3) організація, установа для надання матеріальної допомоги діяльності.

У спеціальній літературі виділяють наступні характерні ознаки фонду як суб'єкта цивільного права: 1) фонд є різновидом неприбуткової організації; 2) фонд є юридичною особою, що не

ґрунтується на членстві; 3) фонд може засновуватися фізичними і юридичними особами, а також органами публічної влади; 4) у фонді обов'язково має бути сформоване майно для реалізації статутних цілей; 5) фонд має здійснювати соціальні, благодійні, культурні та інші суспільно корисні цілі; 6) фонд зобов'язаний публічно вести свої справи; 7) особливий порядок ліквідації фонду.

Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 5 липня 2012 року № 5073-VI благодійним фондом визнається благодійна організація, яка діє на підставі статуту, має учасників та управляється учасниками, які не зобов'язані передавати цій організації будь-які активи для досягнення цілей благодійної діяльності. Благодійний фонд може бути створено одним чи кількома засновниками. Активи благодійного фонду можуть формуватися учасниками та/або іншими благодійниками.

В той же час слово «фонд» зустрічається і в найменуванні деяких комерційних організацій, наприклад, пайових інвестиційних фондів. Так, відповідно до ст. 8 Закону України «Про інститути спільного інвестування» від 5 липня 2012 року № 5080-VI корпоративний фонд – юридична особа, яка утворюється у формі акціонерного товариства і провадить виключно діяльність із спільного інвестування.

Пайовий фонд – сукупність активів, що належать учасникам такого фонду на праві спільної часткової власності, перебувають в управлінні компанії з управління активами та обліковуються нею окремо від результатів її господарської діяльності.

У більшості ж випадків дефініція «фонд» використовується для позначення об'єкту права як сукупності певних предметів або речей зовнішнього світу. Так, Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 року № 2768-III оперує поняттям «землі природно-заповідного фонду». Відповідно до ст. 43 цього кодексу землі

природно-заповідного фонду – це ділянки суші і водного простору з природними комплексами та об'єктами, що мають особливу природоохоронну, екологічну, наукову, естетичну, рекреаційну та іншу цінність, яким відповідно до закону надано статус територій та об'єктів природно-заповідного фонду.

Термін «фонд» також активно використовується і у бюджетному праві.

Публічні грошові доходи до кінцевого їх використання поділяються на відповідні цільовому призначенню відокремлені частки, які мають назву фонди коштів. Формування і використання таких фондів є суттєвою рисою фінансів, яка відрізняє останні від інших видів грошових відносин. Цільове призначення таких фондів є умовою їх ефективної мобілізації, розподілу і використання саме завдяки фінансам держава і муніципальні органи можуть контролювати весь хід розподільного процесу: коли надходять кошти, як використовуються.

Централізовані фонди коштів є публічними фондами, саме за рахунок їх ресурсів задовольняється публічний інтерес і держава виконує свої функції. Такі фонди перебувають у розпорядженні держави як суб'єкта публічної влади (державний бюджет, соціальні фонди зокрема, пенсійний фонд, соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, від нещасних випадків на виробництві, безробіття тощо) та органів місцевої влади й місцевого самоврядування (місцеві бюджети, фонди, утворені за рішенням органів місцевої влади). За рахунок мобілізованих до цих фондів коштів фінансуються держанні та місцеві видатки, здійснюється капітальне будівництво, інвестиційна та інноваційна діяльність, утримується соціально-культурна невиробнича сфера — освіта, наука, фізична культура та спорт, охорона здоров'я, — органи державної влади, правоохоронні органи тощо. Фактично, за їх рахунок здійснюються видатки, передбачені Бюджетним кодексом України, в яких відбиваються функції держави та

місцевого самоврядування.

У свою чергу, децентралізовані фонди коштів створюють у межах окремих суб'єктів господарської діяльності (за рахунок власних прибутків) та певних галузей національної економіки (наприклад, агропромислового сектора, важкої промисловості тощо — за рахунок як власних прибутків, так і державних асигнувань). До децентралізованих фондів коштів належать ресурси державних і комунальних підприємств, яким було передано державне або комунальне майно.

Сукупність цих фондів коштів становить фінансові ресурси держави, що відображаються у зведеному фінансовому балансі України, і відбиваються на показниках внутрішнього валового та національного доходів. Зазначені фонди включають і до складу фінансової системи держави.

До загального фонду бюджету включають усі доходи (за винятком тих, що надходять до спеціального), всі видатки за рахунок надходжень до загального фонду бюджету, а також фінансування загального фонду. Фактично за рахунок коштів загального фонду фінансуються поточні потреби держави. Кошти, що мобілізуються до загального фонду бюджету, не мають конкретного цільового призначення — вони формують публічний централізований фонд держави, за рахунок якого уряд фінансує державні потреби, передбачені поточними фінансовими планами.

До спеціального фонду бюджету входять: бюджетні призначення на видатки за рахунок конкретно визначених джерел надходжень; гранти та дарунки, одержані розпорядниками бюджетних коштів на конкретну мету; різниця між доходами й видатками спеціального фонду. Джерела формування спеціального фонду визначають лише закони. У такий спосіб держава намагається усунути значні порушення, а саме створення окремими відомствами власних цільових фондів і несанкціонованого визначення джерел їх створення. Особливістю спеціального фонду є

те, що фінансування конкретних заходів можна здійснювати тільки в межах коштів, що надійшли до фонду на відповідну мету.

Щодо визначення поняття фонду, то слід зазначити наступне.

По-перше, в якості особливого фонду грошових коштів розглядається поняття бюджету в матеріальному аспекті.

По-друге, з основного бюджету щоб досягти підвищення ефективності витрачання грошових коштів виділяються так звані «фонди другого порядку», які прийнято класифікувати на підставі приналежності до бюджетної системи на бюджетні і позабюджетні. Ці ж види фондів активно використовуються не лише в нашій країні, але і за кордоном, зокрема, в країнах Східної Європи, США, Японії, Франції, Німеччини і в деяких інших країнах.

Незважаючи на використання в сучасній бюджетній системі обох видів фондів, не можна не відмітити, що спеціальні дослідження, присвячені фондовій формі відособлення бюджетних коштів, отримали розвиток з акцентом на державні позабюджетні фонди (Пенсійний фонд, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування, Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фонд соціального страхування України на випадок безробіття, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві).

Поняття «державного позабюджетного фонду» розуміється як фонд грошових коштів, що утворюється поза Державним бюджетом України і призначений для реалізації конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення, соціальне страхування, соціальне забезпечення у разі безробіття, охорону здоров'я і медичну допомогу. На сьогодні законодавче визначення цього поняття відсутнє, єдиного ж погляду на зміст даного поняття в спеціальній літературі не існує.

Позабюджетні фонди як форму перерозподілу і використання фінансових ресурсів, що залучаються державою для

фінансування деяких суспільних потреб і витрачаються відповідно до цільового призначення фондів і не включаються до бюджету.

Зарубіжні вчені, зокрема, Л.Н. Древаль пропонує розглядати під позабюджетними фондами грошові кошти, що залучаються в державі для фінансування певних суспільних потреб і витрачаються чітко відповідно до цільового призначення на основі оперативної самостійності, не консолідовані до федеральних, регіональних і місцевих бюджетів, поповнення яких здійснюється зі встановлених законодавством джерел. При цьому, на його думку, консолідація вказаних коштів до бюджету неможлива, оскільки це суперечитиме принципам обов'язкового соціального страхування і ускладнить організацію соціального забезпечення і обслуговування.

Найчастіше зустрічається точка зору про те, що під позабюджетними фондами слід розуміти як форму утворення і витрачання грошових коштів, утворених поза державним і місцевими бюджетами або як неприбуткові організації, що не мають членства, створені з метою централізованої акумуляції і розподілу певних прав громадян.

Цільовим бюджетним фондом слід було розуміти фонд грошових коштів, що утворюється відповідно до чинного законодавства України у складі бюджету за рахунок доходів цільового призначення або в порядку цільових відрахувань від конкретних видів доходів або інших надходжень і використовується за окремим кошторисом. Кошти цільового бюджетного фонду не можуть бути використані на цілі, що не відповідають його призначенню.

У спеціальній літературі можна підрахувати більше десятка різних визначень цільового бюджетного фонду. Зокрема, В.Д. Чернадчук пропонує розглядати його як фонд позикових коштів, що утворюються у складі бюджету за рахунок доходів цільового призначення або в порядку цільових відрахувань для конкретних

видів доходів. На думку О.В. Солдатенко, цільовий бюджетний фонд є фондом грошових коштів, утвореним відповідно до законодавства України у складі бюджету за рахунок доходів цільового призначення або в порядку цільових відрахувань від конкретних видів доходів або інших надходжень. У зв'язку з тим, що саме конструкція цільових бюджетних фондів отримала найбільш активне використання у бюджетній системі України, на сьогодні практично відсутні дослідження, присвячені комплексному вивченню бюджетних фондів в цілому.

На нашу думку бюджетний фонд може бути визначений як сукупність фондів грошових коштів, відособлених усередині бюджету, що має чітке цільове призначення, сформований і використовується на основі законів України про Державний бюджет України на відповідний рік.

Положення бюджетного фонду визначається особливостями бюджетної системи конкретної держави та її структурою, в першу чергу залежною від форми державного устрою. Бюджетна система України складається з двох рівнів, і завдання, що стоять перед державою, вирішуються органами влади не лише державного рівня.

У рамках місцевих бюджетів для досягнення вказаних цілей створюється система спеціальних місцевих бюджетних фондів, що забезпечує виконання функцій, що стоять перед органами місцевого самоврядування відповідного рівня і що створює фінансову основу для їх безперешкодного здійснення. При цьому місцевий бюджет необхідно розглядати як форму утворення і витрачання грошових коштів з розрахунку на фінансовий рік, призначених для використання видаткових зобов'язань відповідної адміністративно-територіальної одиниці, або економічні відносини, що опосередковують процес акумуляції, розподілу і використання централізованого грошового фонду місцевого рівня, що знаходиться у розпорядженні відповідних органів місцевого самоврядування, призначеного для фінансування функцій і завдань

цього суб'єкта і що є його основним фінансовим планом, що затверджується представницьким органом місцевого самоврядування у формі рішення.

Отже, правовий режим місцевих бюджетних фондів є неоднорідним за своїм змістом і включає ряд субрежимів - правових режимів окремих видів місцевих бюджетних фондів (резервних фондів, фондів компенсацій, фондів співфінансування).

При розгляді правового режиму бюджетних фондів необхідно відмітити існування і такої форми відокремлення грошових коштів бюджету, що використовується для фінансування соціальних і економічних завдань держави, як цільові програми. Цей інститут використовується у рамках програмно-цільового бюджетного планування і може бути визначено як складні функціональні видатки відповідного бюджету, що включають сукупність заходів, які фінансуються з використанням різних форм бюджетних видатків, і можуть мати триваліший строк реалізації ніж бюджетний рік.

До переваг цільових програм як інструменту управління державними видатками відносять: організаційна і фінансова участь приватних інвесторів в реалізації державних заходів; кількісне і вартісне вираження цілей і результатів цільових програм; призначення єдиного державного замовника по заходах схожої спрямованості; галузева і територіальна інтеграція цільових програм.

Використання цільових програм активно поширене у багатьох країнах світу. Наприклад, механізм бюджетного самофінансування США в 1988 р. був доповнений системою фінансування федеральних цільових програм, здійснюваною у формі цільових трансфертів, які надаються на умовах зустрічного фінансування.

Цільові програми активно використовуються і на регіональному рівні, при цьому регіональні цільові програми є

комплексними програмами вирішення великих першочергових соціально-економічних проблем регіону.

За своєю природою цільові програми дуже схожі з раніше створеними цільовими бюджетними фондами. В той же час цей інструмент фінансування має і значні відмінності з даною конструкцією.

По-перше, дія цільових програм, як правило, розрахована на декілька років, з щорічним затвердженням кошторису за цим напрямом.

По-друге, для загальнодержавних програм характерне співфінансування заходів з двох і навіть з трьох бюджетів - Державного і місцевого.

По-третє, цільові програми за цільовим призначенням є, як правило, соціальними, тоді як бюджетні фонди створюються для вирішення економічних завдань.

По-четверте, кошти цільових програм формуються за рахунок коштів бюджету, тоді як цільові бюджетні фонди формуються за рахунок спеціального роду доходів.

Отже, встановлено, що місцевий бюджетний фонд може бути охарактеризований як відособлений усередині відповідного місцевого бюджету фонд грошових коштів, що створюється на основі нормативно-правових актів відповідних органів місцевого самоврядування і витрачається на фінансування встановлених видаткових зобов'язань відповідного бюджету, кошти якого знаходяться у розпорядженні територіальної громади.

Місцеві бюджетні фонди відіграють особливу роль в механізмі бюджетного фінансування у складі місцевих бюджетів, дозволяючи збалансувати потреби суспільства з його можливостями, забезпечити необхідний обсяг ресурсів на основних напрямках соціального і економічного розвитку певної адміністративно-територіальної одиниці, а також максимально відкрито і прозоро використати грошові кошти, забезпечуючи

можливість належного контролю над їх витрачанням.

Під правовим режимом місцевих бюджетних фондів слід розуміти закріплене правовими нормами і забезпечене сукупністю юридичних засобів положення відокремленої частини бюджетних коштів відповідних бюджетів, спрямованих на встановлення своєчасного і оптимального процесу збирання, розподілу і використання грошових коштів, що відокремлені з певним цільовим призначенням і забезпечують безперерйне фінансування пріоритетних завдань адміністративно-територіальної одиниці.

Аргументовано, що правовий режим місцевих бюджетних фондів включає два рівні правові засоби: базовий і вторинний. Базовий рівень правових засобів утворюють правові приписи, що встановлюють основні правила про суть і формування місцевих бюджетних фондів, а також порядок збирання, розподілу і використання коштів з даних фондів. До вторинного рівня можуть бути віднесені усі інші правові засоби (юридичні факти, правовідносини, правозастосовні акти, акти реалізації прав і обов'язків), закріплені в приписах нормативно-правових актів. Конкретний набір правових засобів даного рівня визначається в першу чергу цільовою спрямованістю і призначенням окремих видів фондів. Місцеві бюджетні фонди можуть бути класифіковані залежно від цільового призначення: фонди фінансового вирівнювання; фонди співфінансування; фонди компенсацій; резервні фонди.

Список використаних джерел та літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI.
URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>

3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 №2755-VI.
URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

4. Про Державний бюджет України на 2021 рік: Закон України від 15.12.2020 № 1082-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1082-20>

5. Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України: Закон України від 23.03.2000 № 1602-III URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1602-14>

6. Про бюджетну класифікацію : наказ Міністерства фінансів України від 14.01.2011р.№ 11 (зі змінами) URL: <http://www.acrada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16737440>.

7. Про затвердження документів, що застосовуються в процесі виконання бюджету (Інструкція про складання і виконання розпису Державного бюджету України) : Наказ Міністерства фінансів України від 28.01.2002 р. № 57 (зі змінами та доповненнями) URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0107-11>.

8. Бюджетна система: підруч. / за ред. С.І. Юрія, В.Г. Дем'янишина, О.П. Кириленко. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. 624 с.

9. Бюджетна система: Навчальний посібник / [Баранова В.Г., Дубовик О.Ю., Хомутенко В.П. та ін.] за заг. ред. В.П. Хомутенко. Одеса: Видавництво Бартенєва, 2014. 392 с.

10. Бюджетна система: навч. посіб. / Н.І. Климаш, К.В. Багацька, Н.І. Дем'яненко та ін., за заг. ред. Т.А. Говорушко. Львів «Магнолія 2006», 2014. 296 с.

11. Бюджетна система України: тренінг-курс: навч. посібник. / За загал. ред. В.М. Опаріна; Т.І. Єфименко. Київ: ДННУ, 2012. 392 с.

12. Бюджетний моніторинг : аналіз виконання бюджету за 2017 р. / Інститут бюджету та соціально-економічних

URL:<http://www.ibser.org.ua/publications/monitoringcategories/richnyy>

13. Волохова І.С. Місцеві фінанси та перспективи поглиблення фінансової децентралізації в Україні: монографія. Одеса: Атлант, 2014. 461 с.

Фасолько Т. М.

Кандидатка економічних наук, доцентка
(м. Хмельницький)

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МОДЕЛЮВАННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТУРИСТИЧНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ ЗА УМОВ ВІЙНИ

Туристична індустрія – одна з галузей економіки, що найбільше постраждала від конфліктів і війни, що відбуваються у Світі загалом і в Україні зокрема. Туризм відіграє важливу роль у розвитку економіки багатьох країн і є джерелом доходів для мільйонів людей. Проте війна може спричинити значні зміни в туристичній галузі, які можуть негативно вплинути на ефективність управління туристичним підприємством.

Інформаційні технології в туризмі стали невід’ємною частиною в ефективному управлінні. Вони надають можливість більш ефективно взаємодіяти з клієнтами, управляти бізнес-процесами і контролювати роботу підприємства. У разі війни інформаційні технології можуть допомогти зберегти ефективність управління туристичним підприємством та зменшити негативні наслідки війни на туризм. Дуже важливо, щоб туристичне підприємство мало можливість швидко реагувати на зміни і відповідно адаптувати свої бізнес-процеси та стратегію. Інформаційні технології можуть допомогти управляти такими змінами, надаючи достовірну інформацію про ситуацію та допомагаючи виробляти стратегічні рішення. Інформаційні технології можуть також допомогти забезпечити ефективну комунікацію з клієнтами. У разі війни, туристи можуть мати багато запитань щодо безпеки, доступності послуг і різних обмежень. Інформаційні технології можуть надати можливість швидко та

ефективно відповідати на запитання клієнтів та розв'язувати їхні проблеми.

Крім того, інформаційні технології можуть допомогти управляти ресурсами туристичного підприємства. Під час війни доступність ресурсів буде обмежена. Інформаційні технології можуть надати можливість ефективно використовувати наявні ресурси, прогнозувати попит та забезпечувати ефективність використання ресурсів.

Моделювання ефективності управління туристичним підприємством є важливим інструментом для досягнення успіху в цій галузі. Це означає, що розробка стратегій, які базуються на моделюванні ефективності управління туристичним підприємством, може допомогти забезпечити стабільний розвиток підприємства та зробити його більш конкурентоспроможним. Один з підходів до моделювання ефективності управління туристичним підприємством – це використання системного аналізу. Цей підхід забезпечує комплексний погляд на діяльність підприємства та дозволяє ідентифікувати найбільш важливі елементи і процеси, що впливають на ефективність управління туристичним підприємством чи навіть галуззю в цілому. При використанні даного інструменту враховуються різні аспекти діяльності туристичного підприємства, включаючи ресурси, які використовуються, процеси управління, ефективність використання ресурсів, аналіз конкурентоспроможності і взаємодію з клієнтами. Оцінка цих факторів дозволяє визначити найбільш ефективні стратегії для досягнення успіху в галузі туризму. Системний аналіз включає кілька етапів. Першим етапом є визначення мети дослідження та ідентифікація проблем, які необхідно вирішити. Проходить процес збору даних, які необхідні для забезпечення життєво важливих функцій туристичного підприємства. Після збору даних проводиться аналіз, що включає оцінку ефективності використання ресурсів та визначення

найбільш важливих факторів, що впливають на успішність підприємства. За допомогою цього аналізу можна ідентифікувати слабкі місця і потенційні можливості для розвитку. Після проведення аналізу створюється модель управління, яка відповідає визначеній меті та розв'язує ідентифіковані проблеми. Ця модель може включати рекомендації щодо оптимізації процесів управління, використання ресурсів та взаємодії з клієнтами чи повного припинення функціонування підприємства до закінчення війни.

Крім системного аналізу, існують й інші методи моделювання ефективності управління туристичним підприємством, такі як SWOT-аналіз, аналіз вартості та аналіз бізнес-процесів. Кожен з цих методів має свої переваги і недоліки, тому вибір методу моделювання ефективності управління саме туристичним підприємством повинен бути здійснений з урахуванням специфіки підприємства та його потреб.

Діяльність сфери туризму і рекреації за сучасних умов практично неможливо уявити без інформаційних технологій. На цьому етапі розвитку людства інформатизація є не тільки іманентною компонентною господарювання, але і практичною необхідністю повсякденної життєдіяльності. Функціонування туристично-рекреаційної сфери повинно безперервно перебувати на актуальній хвилі інформаційного розвитку. У процесі інформатизації сфери туризму і рекреації слід активно застосовувати інформаційно-комунікаційні технології та консультуватися з приводу їх перманентного оновлення. Першочерговою метою застосування інформаційних технологій туристичними і рекреаційними підприємствами є тривале й ефективне використання ресурсно-інформаційних і ресурсно-комунікаційних ресурсів. У руслі визначеної мети слід окреслити коло реалізації необхідних завдань, що за рахунок інформаційних технологій уможливають їхнє швидке і якісне виконання, а саме:

а) гарантоване дотримання українського законодавства, яке стосується забезпечення прав та свобод споживачів туристичного продукту;

б) зручна систематизація інформації в міру її накопичування і швидке вирішення проблем у сфері туризму й рекреації;

в) компетентне надання всіх різновидів туристично-рекреаційного обслуговування, незалежно від ступеня складності;

г) забезпечення належного рівня туристично-рекреаційного обслуговування своїм клієнтам;

г) поширення корисної інформації для туристично-рекреаційних підприємств, що стосується формування інформаційної бази;

д) підтримка й полегшення розробки і прийняття дієвих управлінських рішень, що спрямовуються на покращення якості туристично-рекреаційних послуг для населення;

е) формування системи результативного туристично-рекреаційно-орієнтованого електронного урядування;

е) автоматизація процесу збору та обміну необхідною інформацією в рамках поліпшення туристично-рекреаційних послуг і проведення відповідних контролюючих заходів;

ж) суттєве підвищення ступеня прозорості розробки, ухвалення, прийняття та реалізації рішень стосовно туристично-рекреаційного обслуговування.

Досліджуючи практику інформатизації сфери туризму і рекреації, можна виокремити найбільш використовувані види інформаційних технологій, а саме:

1) інтернет-технології, що використовують інформаційну базу Інтернет-ресурсів сфери туризму і рекреації;

2) необхідне програмне забезпечення, яке використовують працівники сфери туризму і рекреації у своїй повсякденній роботі;

3) автоматизовані інформаційні системи, в тому числі

сформовані бази даних, якими послуговуються фахівці та клієнти сфери туризму і рекреації;

4) туристично-рекреаційно-спрямовані технології масового інформування та комунікацій — газети, журнали, радіо, телебачення, реклама тощо;

5) інформаційні технології, що застосовуються з метою туристично-рекреаційного навчання.

Інформатизація сфери туризму і рекреації повинна бути цілеспрямованою та забезпечити безперервну організаційно-координувальну роботу на державному, регіональному й місцевому рівнях. До кола завдань інформатизації варто віднести вивчення, аналізування й виконання актів, положень і норм чинного законодавства у сфері туризму і рекреації. Виявлення елементів недосконалості і внесення відповідних пропозицій у вивчені, досліджені та проаналізовані акти законодавства є невід’ємним продовженням попереднього. До цього варто додати розробку власних рішень, постановку важливих завдань, створення умов для ефективної дії підприємницького механізму — все це у своїй сукупності позитивно сприятиме раціональному й ефективному накопиченню та використанню акумульованих туристично-рекреаційних ресурсів з одночасним вирішенням проблемних питань сфери туризму і рекреації в окреслені терміни.

Отже, функціонування туристичної фірми в країні, де відбувається війна, може бути значно ускладненим. За таких умов туристичний рух зазвичай зменшується або ж узагалі припиняється, що може призвести до зниження прибутків туристичних підприємств. Проте, незважаючи на це, туристичні фірми можуть діяти певними способами, щоб зберегти свою діяльність. Одним з варіантів може бути зосередження на регіональному туризмі, або ж на організації екскурсій, під час яких можна дізнатися більше про культуру та історію країни, що дозволить залучити більше клієнтів. Використання інформаційних

технологій для прийняття рішень під час війни, стає ще важливішим для бізнесу. Такі технології дозволяють збирати та аналізувати інформацію щодо ситуації в регіоні та країні прогнозувати можливі наслідки для відповідної галузі.

Список використаних джерел та літератури:

1. Hall M.C. Tourism and Conflict: Implications for Tourism Development. Journal of Travel Research. 2005. URL: https://www.researchgate.net/publication/312475020_Tourism_Concept_ualisations_disciplinarity_institutions_and_issues
2. Hughes M., Weaver D., Pforr C. The practice of sustainable tourism: Resolving the paradox. Routledge, 2015.
3. Weiss T. Tourism in America before World War II. The Journal of Economic History 64.2 (2004). С. 289-327.

Цебень Р.Л.,
Кандидат економічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАДАТКУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Дослідження облікового процесу підприємства вимагає врахування подій, які відбуваються у зовнішньому середовищі в умовах гібридної війни, що відбувається в епоху ноосфери. На систему бухгалтерського обліку та оподаткування підприємства впливають події, які відбуваються в його зовнішньому середовищі. Військові дії в Україні внаслідок військової агресії Росії значно змінили основи суспільного життя, внаслідок чого змінюються підходи до ведення господарської діяльності підприємства, що впливає на організацію бухгалтерського обліку та вимагає змін в системі оподаткування.

Тема бухгалтерського обліку та оподаткування в умовах здійснення воєнних дій широко висвітлюється у світовій науковій літературі на прикладі конкретних воєнних конфліктів. Аналіз розвитку бухгалтерського обліку в світі в умовах здійснення військових дій проведено у роботі Ф, Легенчука [1, с. 169-179]. Автором виділено наступні напрями:

1. Облік у суб'єктів здійснення військових дій (військових частинах та підрозділах).
2. Система обліку на підприємствах, які виконують забезпечуючу функцію під час військових конфліктів.
3. Облік майна підприємств, діяльність яких опинились під прямим впливом військових дій (завойованих або втрачених).
4. Облік як політичний інструмент під час здійснення військових конфліктів.

В Україні деякі вітчизняні підприємства ще з 2014 року відчули на собі вплив тимчасової окупації окремих територій в Донецькій та Луганській областях та анексії Криму через те, що структурні підрозділи цих підприємств залишились на даних територіях і над якими було припинено управління. Наприклад, все націоналізоване майно компанії “DTEK ENERGY B.V.”, що перебуває на окупованій частині Донецької та Луганської областей і в анексованому Криму, включається до складу активів даної компанії, що засвідчується опублікованим неаудованим звітом про консолідовані фінансові результати за 6 місяців 2018 року. Однак, як зазначається в Аудиторському висновку щодо фінансової звітності ПАТ “ДТЕК КРИМЕНЕРГО” від 20 березня 2017 р., на вартість необоротних активів, які розташовані на тимчасово окупованій території України, в 2015 році був нарахований 100% резерв знецінення керуючись принципом обачності та МСФЗ 36 “Зменшення корисності активів”. Як наслідок, на 31.12.2016 чисті активи ПАТ “ДТЕК КРИМЕНЕРГО” склали від’ємне значення – 1025951 тис. грн. Вже у вересні 2018 року в засобах масової інформації з’явилося повідомлення про те, що “DTEK ENERGY B.V.” позивається в міжнародні судові інстанції до Російської Федерації за експропрійоване майно, розміщене на території анексованого Криму, що свідчить про намагання підприємства відшкодувати понесені втрати. Відповідно, для тих активів компанії “DTEK ENERGY B.V.”, які залишились на окупованій частині Донецької та Луганської областей і в анексованому Криму не використовуються окремі спеціальні рахунки для їх обліку, а коригується їх вартість на основі врахування рівня зменшення їх корисності [1, с.178].

Війна, які почала Російська Федерація проти України 24.02.2022 року суттєво вплинула на економіку України, частина вітчизняних підприємств припинила свою діяльність внаслідок знищення, частина була релокована до інших територіальних

громад. Тому на час війни Україні потрібна податкова модель, яка збереже наявний економічний потенціал та забезпечить підтримку українського бізнесу.

Зважаючи на складні для бізнесу обставини Верховна Рада України прийняла Закон [2], мета якого спростити життя бізнесу. завдяки змінам у Перехідні положення податкового кодексу під час дії воєнного / надзвичайного стану в Україні податкова не буде штрафувати платників податків за несвоєчасну сплату податків, несвоєчасне подання податкової звітності, якщо граничний строк подання звітності припав на період з 24.02.2022 до останнього дня місяця припинення воєнного стану, несвоєчасну реєстрацію податкових і акцизних накладних, несвоєчасне подання електронних документів про фактичні залишки та обсяг обігу пального, спирту етилового тощо. Під час дії воєнного / надзвичайного стану встановлено ставку ПДВ у розмірі 7% для операцій з ввезення в Україну та постачання в Україні (як імпортованих та і вироблених в Україні) бензинів моторних, важких дистилатів, скрапленого газу. З 1 квітня 2022 року та до припинення дії воєнного / надзвичайного стану ФОПам і юридичним особам надана можливість перебувати на Єдиному податку групи 3 зі ставкою податку в розмірі 2% від обороту. Під оборотом мається на увазі — отримані кошти в готівковій / безготівковій, матеріальній / нематеріальній формах за реалізовані товари, роботи, послуги [2].

Малому, середньому та великому бізнесу надано з боку держави низку податкових пільг, які дозволять вітчизняним підприємствам розвиватися надалі.

Список використаних джерел та літератури:

1. Легенчук С.Ф. Історичні аспекти розвитку бухгалтерського обліку в Україні та світі : монографія / С.Ф.

Легенчук. – Beau Bassin : GlobeEdit, 2020. – 212 с.

2. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо особливостей оподаткування та подання звітності у період дії воєнного стану» / <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2118-20#Text>

Чернявська А. О.
Магістрантка
(м.Київ)

РОЗРАХУНОК ВИТРАТ НА ПММ, ЯК ЗАСІБ ЗМЕНШЕННЯ ЕКСПЛУАТАЦІЙНИХ ВИТРАТ ГОСПОДАРСЬКИХ СУБ'ЄКТІВ

Паливні матеріали відносяться до запасів, які при віднесенні до витрат господарського суб'єкта підлягають нормуванню. Контролюючі органи під час перевірки господарського суб'єкта проводять контрольні функції фактичних понесених паливних витрат із діючими нормативами на списання такого палива на товаристві. В даному випадку є досить актуальним саме проведення в обліку документального нормативного списання ПММ.

Якщо взяти до уваги норми Податкового кодексу України то жодна з них не містить заборони віднесення до складу податкових витрат понаднормативних паливних запасів. Але з метою віднесення до податкового кредиту з ПДВ понаднормових паливних запасів буде суттєвою, оскільки контролюючі органи вважають, що це використання запасів в негосподарських витратах

Тому радимо підприємствам – власникам автотехніки (насамперед, платникам, які сплачують податок на прибуток та ПДВ) все ж нормувати понесені паливні матеріали з метою уникнення не порозумінь зі сторони контролюючих органів.

Паливні матеріали відносять при списанні до витрат за ідентифікованою вартістю з урахування в обов'язковому порядку паливних нормативів. Таким чином для того, щоб списати в облікових процесах паливні запаси спочатку перевіряють чи

відповідають фактичні витрати на списання з нормативними.

Нормативну витрату паливних запасів розраховують керуючись відповідними первинними документами, що свідчать про здійснений пробіг транспортного засобу і затверджених норм використання паливних матеріалів, які діють на товаристві.

У випадку перевищення нормативного значення використання паливних запасів над фактичними господарському суб'єкту необхідно дослідити причини, які спричинили таку розбіжність, оскільки такі факти можуть свідчити про поломки складових автомобільного транспорту або негосподарське його витрачання. Управлінський персонал розглядає такі причини відхилень паливних запасів і приймає рішення, щодо компенсації винною особою таких різниць.

Планування нормативів витрачання паливних запасів – це прогнозована на одиницю пробігу транспортних засобів норма при різних географічних і погодних умовах експлуатації автомобільного транспорту, метою якої є розробка базових норм використання паливних матеріалів з урахуванням коригувальних коефіцієнтів за різними марками автомобільного транспорту.

Базові нормативи витрачання паливних матеріалів транспортних засобів затверджено наказом Мінтранспорту від 10.02.98 р. № 43. У випадку коли у такому наказі відсутні норми паливних матеріалів, які відповідали б для моделі окремого транспортного засобу, тому необхідністю є застосовувати тимчасові норми в залежності від модифікації автомобільного транспорту.

Тимчасова норма - розрахована і затверджена базова норма. У випадку коли в додатках А і Б Норм № 43 зазначено аналог автомобільного транспорту, який експлуатується на товаристві, то товариство має можливість застосовувати таку базову норму паливних запасів, яка аналогічна з базовою конструкцією транспортного засобу.

Тимчасова норма – розрахована і затверджена базова норма з окремими додатками. У випадку коли в додатках А і Б зазначено аналог автомобільного транспорту, який експлуатується на товаристві, але є в наявності окремі розбіжності, які зазначені в пп. 2.1.1-2.1.3 розд. 2 Норм № 43, то товариство має можливість застосовувати таку базову норму паливних запасів, яка аналогічна з базовою конструкцією транспортного засобу, але з урахуванням таких окремих поправок.

Тимчасова норма – розрахована і затверджена індивідуальна базова норма. Зовсім інша ситуація у випадку коли модель транспортного засобу, спеціальне обладнання відсутні у Нормах № 43. В такому разі господарському суб'єкту необхідно замовити такі окремі індивідуальні паливні норми. Яким чином замовити такі індивідуальні норми палива? Господарському суб'єкту необхідно заповнити і направити спеціального зразку заявку, який можна знайти в окремому додатку Д, що є невід'ємною складовою Норм № 43, а також індивідуальну анкету (їх форми та пояснення щодо формування їх змісту є можливість ознайомитися на www.insat.org.ua/php_les/services/ І с і V р е/1). А щодо затвердження паливних норм для спеціального обладнання/спеціальних транспортних засобів, то в таких випадках необхідно направити власні дослідження замірів паливних витрат, які проведені спеціально створеною комісією господарського суб'єкта за формою, який наведені в Нормах № 43.

Зверніть увагу: визначені і затверджені тимчасові норми використання паливних запасів можуть бути законними лише після процесу реєстрації та затвердження окремим наказом керівника господарського суб'єкта. Такі тимчасові норми паливних запасів можуть бути законними лише для конкретного підприємства і не можуть використовуватися надалі з моменту, коли в Україні будуть введені постійні норми паливних матеріалів на такі моделі транспортних засобів, спеціального обладнання або спеціальних

об'єктів транспортних засобів.

До тих пір, коли товариству офіційно від ДП «ДержавтотрансНДІпроект» або НДІ ПАК не надійде відповідь про можливість використання тимчасової індивідуальної норми паливних запасів, господарський суб'єкт має самостійно розроблені такі нормативи з метою тимчасового використання затвердити наказом по товариству. З такою метою господарський суб'єкт використає власні розроблені норми паливних запасів, на основі актів власних досліджень, рекомендацій зазначених в документації товаровиробника, хронометражних спостережень.

Однак використовувати такі норми паливних витрат для транспортних засобів на постійній основі не рекомендовано. Затверджені таким чином норми паливних витрат можуть викликати непорозуміння зі сторони контролюючих органів і результатом цього можуть бути визнання ними наднормативних витрат паливних запасів та не господарського використання.

Насамперед, принцип застосування норм паливних запасів в цілому по країні має мету регулювання режиму раціонального та економного використання паливних запасів усіма господарськими суб'єктами та зменшення фізичного понаднормового використання паливних запасів об'єктами транспортних засобів. Для господарських суб'єктів дотримання паливних нормативів є необхідністю з метою підтвердження господарських витрат, дотримання норм податкового законодавства.

В залежності від мети експлуатації транспортних засобів паливні матеріали відповідно до затверджених норм списується із К-т відповідного аналітичного рахунка до рахунку обліку 203 у Д-т рахунків:

- 15 «Капітальні інвестиції» – у випадку експлуатації автомобілів для будівництва об'єктів необоротних активів або їх придбання;
- 20 «Виробничі запаси» – у разі доставки виробничих

запасів із включенням витрат до їх вартості;

– 23 «Виробництво» – у разі використання автотехніки у виробництві продукції з віднесенням витрат на конкретний вид продукції;

– 28 «Товари» – у разі доставки товарів із включенням витрат до їх вартості;

– 91 «Загальновиробничі витрати» – у разі вибуття паливних запасів за технікою, що використовують з загальновиробничою метою;

– 92 «Адміністративні витрати» – у разі вибуття паливних запасів за об'єктами транспортних засобів, що використовують з адміністративними цілями;

– 93 «Витрати на збут» – у разі використання транспортних засобів з метою реалізації товарних позицій товариства.

Отже, враховуючи вище викладене можна сформулювати висновок, що списання паливних запасів у виробничій діяльності господарського суб'єкта має бути в обов'язковому порядку нормованим. Водночас допускається використання на товаристві поправочних коефіцієнтів а також тимчасових окремих індивідуальних нормативів, розроблених на замовлення ДП «ДержавтотрансНДІпроект» та Українським науково-дослідним інститутом продуктивності агропромислового комплексу. Розроблені норми списання паливних запасів також необхідно затвердити наказом керівника по товариству або іншим розпорядчим документом.

Список використаних джерел та літератури:

1. Закон України «Про автомобільний транспорт» [Електронний ресурс] : указ Президента України від 5 квітня 2001 року № 2344-III // Офіційний сайт Верховної ради України. –

Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2344-14> (дата звернення: 27.02.2023).

2. Податковий Кодекс України [Електронний ресурс] : указ Президента України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI // Офіційний сайт Верховної ради України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 27.02.2023).

3. Безверхий К. Деякі питання організації обліку паливно-мастильних матеріалів: розрахунки за паливними картками / К. Безверхий // Бухгалтерський облік і аудит. – 2012. – № 8. – С. 14–21.

4. Чередник Н. Відображення в обліку операцій із паливом / Н. Чередник // Баланс бюджет. – 2015. – № 20 (536). – С.27–32.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Білий Леонід Григорович – кандидат педагогічних наук, доцент, директор Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Блонський Олександр - студент гр. ОАм-22 Хмельницького національного університету (м.Хмельницький).

Бондар Ірина Василівна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Воснчук Ірина Сергіївна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Волошина Мар'яна Мирославівна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Гринькевич Антон Васильович - магістрант ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Грицак Людмила Василівна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Грицай Катерина Олександрівна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Гуменюк Антоніна Федорівна – кандидат економічних наук, доцент; доцент кафедри економіки, управління та туризму Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Гура Максим Олегович - студент спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля (м. Київ).

Долга Аріна Володимирівна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Дячук Вікторія Валентинівна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Зошук Юлія Анатоліївна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Ковальчук Василь Григорович - кандидат економічних наук, доцент; доцент кафедри економіки, управління та туризму Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Куцак Богдан Андрійович – магістрант Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Кушнір Сергій Вікторович – магістрант ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Маслова Вікторія Анатоліївна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Миколюк Світлана Вікторівна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Мисюра Алла Дмитрівна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Наголюк Олена Євгенівна – кандидат юридичних наук, доцент; доцент кафедри економіки, управління та туризму Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Негоруї Ростислав Володимирович – магістрант ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Оліх Галина Іванівна – голова циклової комісії фінансових та облікових дисциплін Хмельницького економіко-правового фахового коледжу МАУП (м.Хмельницький).

Пілець Владислав Арсенійович - магістрант ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Парандій Валентина Олександрівна – кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри права та правоохоронної діяльності Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Пономарьова Наталія Анатоліївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування Хмельницького національного університету (м.Хмельницький).

Рижа Тетяна Володимирівна - кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, управління та туризму Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Россовський Дмитро Сергійович – магістрант Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Рудзінська Аліна Олександрівна – викладач кафедри економіки, управління та туризму Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Рудюк Євгенія Петрівна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Савчук Людмила Олександрівна – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, управління та туризму Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Сем'янчук Петро Михайлович - кандидат економічних наук, старший викладач кафедри публічного управління та адміністрування Хмельницького університету управління та права імени Леоніда Юзькова. (м.Хмельницький).

Соколовська Катерина Андріївна – магістрантка Хмельницького інституту ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м.Хмельницький).

Співак Софія Іванівна – кандидат економічних наук, доцент; доцент кафедри фінансів та банківської справи Східноукраїнського національного університету імені В. Даля (м. Київ).

Фасолько Тетяна Миколаївна – кандидатка економічних наук, доцентка; доцентка кафедри математики, статистики та інформаційних технологій Хмельницького університету управління та права імени Леоніда Юзькова (м.Хмельницький).

Цебень Руслан Людвинович – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування Хмельницького національного університету (м.Хмельницький).

Чернявська Анна Олексіївна - магістрантка ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом» (м. Київ).

Цитати відомих людей про управління та економіку:

Ціна - це те, що ви платите. Значення - це те, що ви отримуєте.

(Уоррен Баффет)

Ринок може залишатися нерациональним довше, ніж ви можете залишатися платоспроможним.

(Джон Мейнард Кейнс)

Банк - це місце, яке надає вам гроші, якщо ви можете довести, що вам це не потрібно.

(Боб Хоуп)

Елементами гарної торгівлі є: по-перше, скорочення втрат, по-друге, скорочення втрат, і, по-третє, скорочення збитків. Якщо ви можете слідувати цим трьома правилами, то у вас буде можливість.

(Ed Sekyota)

Єдиний хороший бюджет - це збалансований бюджет.

(Адам Сміт)

Визначення економіста: він експерт, який завтра зможе пояснити, чому те, що він передбачив вчора, не відбулося сьогодні.

(Лоуренс Дж. Пітер)

У бізнесі немає друзів: є тільки клієнти.

(Олександр Дюма)

Ніщо настільки важливе в бізнесі, як оперативне.

(Джозеф Аддісон)

Хоча можна, за винятком старості і потреби, тому що ранкове сонце не триває весь день. Той, хто купує зайве, скоро буде змушений продати те, що потрібно. Якщо ви знаєте, як витратити менше, ніж ви заробляєте, ви знайшли камінь філософа. Порожня сумка залишається дуже важкою.

(Бенджамін Франклін)

У житті ви повинні вибирати між тим, як заробляти гроші або витратити їх. Не вистачає часу для обох.

(Edouard Bourdet)

Великий дохід - це економіка. Оренда безпечніша за економіку: економіка є дочкою порядку у старанності. Не відчуття жадібності до багатства - це багатство; відсутність звички витратити кошти - це дохід.

(Марко Туліо Цицерон)

Великий дохід - це економіка. Оренда безпечніша за економіку: економіка є дочкою порядку у старанності. Не відчуття жадібності до багатства - це багатство; відсутність звички витратити кошти - це дохід.

(Марко Туліо Цицерон)

Економіка як сутність життя є смертельною хворобою, оскільки нескінченне зростання не гармонізує з кінцевим світом.

(Еріх Фромм)

Економія є поетичною, тому що вона творча: відходи не є поетичними, тому що вони руйнівні.

(Гілберт Кейт Честертон)

Є два види економістів; тих, хто хоче зробити багатих багатшими, і тих, хто хоче зробити бідних менш бідними.

(Хосе Луїс Сампедро)

В економіці немає нічого таємничого або недоступного для розуміння людини на вулиці. Якщо є таємниця, вона перебуває в прихованій меті, яку може переслідувати економіст, і це не що інше, як приховування конкретних інтересів, які їм надаються.

(Артуро Жоре)

Якщо я повинен вам фунт, у мене є проблема; але якщо я зобов'язаний вам мільйон, то проблема ваша.

(Джон Мейнард Кейнс)

Фондовий ринок - це гра, яка складається з переходу з одного на інший запалений матч, поки він не досягне такої, що горить пальцями.

(Джон Кеннеді)

Ви зможете отримати в житті все, чого забажаєте, якщо тільки допоможете достатній кількості людей одержати все, що вони хочуть.

(З. Зіглар)

Робота виконується набагато успішніше в малих групах, яким виділено незначний бюджет, встановлено певні терміни і надана широка свобода дій.

(Дж. Роллуоген)

Надмірні програми не дають очікуваних результатів, оскільки впливають із припущення, що дев'ять жінок можуть народити дитину за один місяць.

(В. фон Браун)

Дива відбуваються іноді, але над цим доводиться дуже багато працювати.

(Х. Вейцман)

Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи :
зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. –
Хмельницький : Вид-во МАУП, 2023. Вип. 7. 170 с.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

Економіка ХХІ століття : проблеми та перспективи : зб. наук. пр. / гол. ред. Л. Г. Білий. – Хмельницький : Вид-во МАУП, 2023. Вип. 7. 180 с.

За достовірність фактів, назв, посилань на літературні джерела відповідальність несуть автори. Редколегія не завжди поділяє їхні погляди.

*Зображення на обкладинці взято з мережі Internet
Відповідальна за випуск: Гуменюк А.Ф.*

Приватне акціонерне товариство «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ДК №3262 від 26.08.2008 р.



**Хмельницький інститут
імені Блаженнішого Володимира, Митрополита Київського і всієї України**
29015, м. Хмельницький, проспект Миру 101-А
Тел.: (0382) 63-03-05
Ел. адреса: himaup@ukr.net
www.maup.km.ua

**Здано в набір 30 квітня 2023 р. Підписано до друку 26 квітня 2023 р.
Формат 60x84 1/16. Гарн. Times. Ум. друк. арк. 2,4.
Друк офсетний. Папір офсетний. Тираж 200 прим.**



Хмельницький інститут
Міжрегіональної Академії управління персоналом
e-mail: himaup@ukr.net, офіційний сайт: www.maup.km.ua