

проектів, спрямованих на висвітлення значущості для країни саме цього підприємства, галузі, що формує психологічний позитивний вплив на робітників як учасників важливого процесу становлення економіки та добробуту. Також можливим впливом можуть бути податкові пільги на витрати з прибутку підприємства щодо фінансування розвитку та соціальних вигод для робітників та їх родин, які на даний час відсутні (наприклад, програма забезпечення молодих фахівців житлом, гарантом в яких виступає підприємство). І саме керівник повинен вміти визначити – кого саме можна залучити до такої програми, щоб підприємство отримало вигоду, а для кого це буде приводом триматися за роботу і бути «збитковим ресурсом».

Ще одна якість сучасного керівника, яку вважаємо за необхідне вказати як сучасну та вельми значущу, комплексна: це здатність до саморозвитку, вміння чути оточення та спрямовувати думку підлеглих в потрібному напрямку, аналізувати інформацію та оптимально її використовувати на практиці. Історичний досвід щодо поведінки успішних стратегів довів, що керівнику необхідно бути спостережливим, уважним до своїх підлеглих та їх думки в період обговорення рішень, бо інколи завдяки цьому виникають неочікувані найбільш ефективні проекти та рішення. Постійна криза додатково ускладнює спілкування, збільшуючи конфліктність співробітників, тому останні не завжди в змозі висловитись та вислухати колег. Тому процес нейтралізації потенційних та наявних конфліктів, розуміння суті висловлень колег, підтримка з одного боку та стримування з іншого – вміння сильного керівника. Для цього йому й необхідно постійно займатися самоосвітою, саморозвитком, розуміти та нейтралізувати власні недоліки. В цих питаннях держава може формувати та забезпечувати ресурсами освітній ринок для керівників та співробітників, важливих для розвитку економіки підприємств, брати на себе частину витрат на їх освіту в комерційному секторі цих послуг, організовувати обмін досвідом щодо саморозвитку та самоосвіти тощо.

Можна називати ще безліч якостей, необхідних сучасному вітчизняному керівнику для ефективного функціонування в умовах глобалізації, але формування більшості з них також може значно спроститися при активній участі в аналітичних та освітніх процесах держави.

Перелік посилань:

1. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Т. Б. Гриценко. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с. – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/5678/48/>

2. 25 навиків ребенка, котрым не учат в школе (часть 2) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kraskizhizni.com/school/high/64-25-navykov-rebenka1>

БЮДЖЕТНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

А.О. Козенко, к.е.н.

Київський кооперативний інститут бізнесу та права

У сучасних умовах розвитку України, одним із ключових процесів є процес децентралізації української бюджетно-податкової системи, перш за все, з точки зору їх можливих економічних наслідків. В Україні процес децентралізації має нерівномірний характер. Протягом останнього десятиріччя постійно обговорювалося питання бюджетної децентралізації, вносилися зміни до Бюджетного та Податкового кодексів, зміни до законів та декілька урядових програм.

Так, однією з таких програм була програма «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» згідно з якою було поставлено ряд завдань для підвищення рівня децентралізації та ефективного розподілу повноважень. Серед основних були такі завдання: підвищення фінансової автономності місцевих бюджетів та фінансове забезпечення делегованих повноважень; забезпечення видаткової незалежності органів місцевого самоврядування та покращення ефективності використання бюджетних коштів; впорядкування відносин між місцевими бюджетами та центром; збільшення інвестиційних ресурсів для органів місцевого самоврядування [3].

Необхідно відзначити, що під час реформи відбулися певні зрушення, так наприклад, був прийнятий Податковий кодекс України, нова редакція Бюджетного кодексу України. Однак, значних змін не відбулося. Звичайно, повної незалежності місцевої влади не повинно бути, так як Україна є унітарною державою, але реальне збільшення власних повноважень та забезпечення фінансовими ресурсами місцевих бюджетів є нагальною проблемою для ефективного розвитку України.

Ще одним кроком покращення стану процесу децентралізації стало прийняття 1 квітня 2014 року «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні».

На першому етапі планувалося створення законодавчої основи для реалізації права громади на добровільне об'єднання; впровадження законодавчих норм для регулювання адміністративно-територіального устрою країни; створення конституційної основи утворення виконавчих органів обласних і районних рад; розподіл і визначення повноважень між радами відповідно до вимог концепції.

На другому етапі планується уніфікація та стандартизація адміністративних та соціальних послуг, що надаються громадою населенню та впровадження умов відповідно для їх фінансування. За період з 2014 року і до сьогодні було внесено зміни до Бюджетного та Податкового кодексів України, що фактично означало про початок процесу бюджетної децентралізації [4].

Парламентом також ухвалено ЗУ «Про добровільне об'єднання територіальних громад» (№ 157-VIII від 05.02.2015), а Урядом для забезпечення його реалізації затверджено Методику формування спроможних територіальних громад (постанова КМУ № 214 від 08.04.2015).

У 2015 році було створено 159 ОТГ, на кінець 2016 року було створено вже 367 громад та станом на 15 лютого 2017 року таких громад 414.

Можливості, які отримують об'єднані громади:

- переходять на прямі міжбюджетні відносини з державним бюджетом;
- отримують кошти з державного бюджету на розвиток інфраструктури громад.
- самостійно вирішують питання розвитку своєї території;
- мають право самостійно сформувати органи управління громади, їх структуру та видатки на їх утримання;

- виконують делеговані повноваження такі як: управління школами та дитсадками, організація первинної медичної допомоги, надання соціальної допомоги через територіальні центри, надавати адміністративні послуги та відповідно створювати адміністративні центри в громадах [1].

Держава збільшила підтримку місцевих бюджетів для реалізації інвестиційних програм і проєктів регіонального розвитку з 0,5 млрд. грн. у 2014 році до 9 млрд. грн. у 2016 році.

Отже, необхідність бюджетної децентралізації виражається в підвищенні ефективності функціонування бюджетної системи. Завдяки децентралізації громадські послуги можна організувати і надавати так, щоб вони найбільш відповідали перевагам місцевих жителів, тобто забезпечувати якість розподілу наявних ресурсів між напрямками їх використання. Разом з цим децентралізація супроводжується і підвищенням продуктивності функціонування бюджетної системи, забезпечуючи підзвітність місцевої влади своєму населенню і скорочуючи число інстанцій, в яких потрібно погоджувати рішення, оскільки більше повноважень надається місцевим органам влади, яка краще знає місцеву специфіку і місцеві потреби.

Перелік посилань:

1. Бюджетний Кодекс України, із змінами, прийнятими Верховною Радою № 2456-17 від 05.01.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : (<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>)

2. Податковий кодекс, із змінами, прийнятими Верховною Радою № 2755-17 від 01.01.2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

3. *Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава : Програма економічних реформ* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf

4. *Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 №333* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИТРАТ РОБОТОДАВЦІВ НА РОБОЧУ СИЛУ В УКРАЇНІ ТА ЄС

Г.Т. Куліков, д.е.н., с.н.с.

Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України, м. Київ

Основними індикаторами конкурентоспроможності економіки і рівня життя населення є показники витрат на утримання робочої сили. Важливе значення має співвідношення структурних елементів витрат українських підприємств на робочу силу. Динаміка цих елементів показана в табл. 1.

З табл. 1 помітна тенденція стрімкого зростання середньомісячних витрат на одного штатного працівника в номінальному вираженні. В цілому по економіці України це зростання за 14 років склало 8,6 раз. При цьому спостерігається тенденція незначного підвищення питомої ваги прямої оплати праці в середньомісячних витратах на одного штатного працівника – з 69,3 % у 2001 році до 70,5 % в 2014 році. У реальному вираженні наведені показники значно менше. Як показують проведені нами розрахунки, за 2001-2014 роки індекс номінальної заробітної плати становив 1534,8, а індекс реальної – 430,8. Тобто номінальна зарплата зросла в 15,3 рази, а реальна – лише в 4,3 рази.