

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНУ «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»
НАЦІОНАЛЬНИЙ БАНК УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БУДІВНИЦТВА ТА
АРХІТЕКТУРИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ С. КУЗНЕЦЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ХПІ»
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КПІ ІМЕНІ І. СІКОРСЬКОГО»
ХАРКІВСЬКИЙ СОЮЗ СТРАХОВИКІВ
ХАРКІВСЬКА ТОВАРНА БІРЖА
СПІЛКА ЕКОНОМІСТІВ**

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ФІНАНСОВОВИХ ПОСЛУГ

**Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної інтернет - конференції
19 листопада 2020**

*Присвячена 90-річчю Харківського національного університету будівництва
та архітектури*

Частина 3

ХАРКІВ 2020

УДК 365.7 (477)(082)
ББК 65.262. 2 я 43
П 78

П78 Проблеми розвитку ринку фінансових послуг. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 19 листопада 2020 р./ Частина 3. - Харків: Харк. нац. ун-т будів. та архіт., 2020. – 32 с.

Подальший економічний розвиток України, поряд із використанням новітніх технологій, телекомунікацій та інформаційного простору, потребує створення відповідної бази для функціонального ринку національного капіталу, важливою складовою якого є фінансові послуги, а також посилення впливу фінансових інструментів та ці процеси.

Сфера фінансових послуг – одна з найперспективніших галузей економіки, що швидко розвивається. Вона охоплює широке поле фінансових послуг, які надаються фінансовими інститутами: банками, інвестиційними, страховими та лізинговими компаніями, ломбардами, різними фондами та біржами. Весь спектр фінансових послуг дістав широке висвітлення в цьому збірнику і, на наш погляд, буде корисним нашому читачеві.

Рекомендовано для науковців, фахівців у сфері фінансового ринку, здобувачів вищої освіти та інших зацікавлених сторін.

Редакційна колегія:
Успенко В.І., Солодовнік О.О., Докуніна К.І.

УДК 365.7 (477)(082)
ББК 65.262. 2 я 43

© Харківський національний університет
будівництва та архітектури, 2020

ЗМІСТ

Аванесова Н.Е., Марченко О.В. Фінансові та нефінансові наслідки шахрайських дій персоналу.....	4
Белікова Т.В. Реформування системи банкрутства підприємств в Україні.....	5
Докуніна К.І., Полинова А.О. Джерела формування фінансових ресурсів підприємств.....	8
Карпенко В.В. Правове регулювання кадрової роботи на підприємствах та податкові надходження.....	11
Марченко О.В., Андрущенко А.С. Соціально-економічна ефективність матеріального стимулювання працівників.....	13
Марченко О.В., Коробко К.О. Сутність та необхідність впровадження корпоративної культури на вітчизняних підприємствах.....	15
Марченко О.В., Степаненко В.М. Значення маркетингової складової в розробці бізнес-плану	17
Марченко О.В., Шумаков Б.Л. Податкове планування діяльності підприємства.....	18
Солодовнік О.О., Гордієнко К.Ю. Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансового планування на підприємстві.....	20
Тохтамиш Т.О., Полинова А.О. Сутність прямих та непрямих податків.....	22
Тохтамиш Т.О., Рогожна С.В. Методи податкового планування....	24
Янченко Н.В., Тихомирова А.О. Проблема інвестування в підприємства малого бізнесу України.....	26

СЕКЦІЯ З ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

ФІНАНСОВІ ТА НЕФІНАНСОВІ НАСЛІДКИ ШАХРАЙСЬКИХ ДІЙ ПЕРСОНАЛУ

Аванесова Н.Е.

*Д.е.н., проф., зав. кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Марченко О.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

На сьогоднішній день кадрова безпека підприємства посідає ключове місце серед інших складових економічної безпеки, оскільки спрямована на запобігання й усунення ризиків та загроз, а також мінімізацію негативних наслідків в діяльності підприємства, що пов'язані з працівниками [1]. За результатами досліджень PricewaterhouseCoopers, міжнародної мережі компаній, що надає професійні послуги з консалтингу та аудиту [2], впродовж 2017-2018рр. в Україні 48% організацій постраждали від економічних злочинів та шахрайства.

Результати опитування респондентів в межах даного дослідження продемонстрували, що, незважаючи на зростаючу увагу до безпекових заходів, 1 із 7 випадків шахрайства в українських організаціях був розкритий випадково. Це свідчить про те, що в дослідженні фігурують цифри, які демонструють скоріше виявлений, а не реальний рівень економічних злочинів та шахрайства. Загалом, випадкове виявлення шахрайських схем є свідченням несистематичності та неконтрольованості процесу управління ризиками в організації, що можна було б мінімізувати за умови підвищення ефективності ризик-менеджменту.

Опитування також показало, що впродовж 2017-2018рр. найбільш суттєві економічні злочини та шахрайства були вчинені саме співробітниками організацій.

Протягом останніх років з 28% (2015-2016рр.) до 56% (2017-2018рр.) зріс рівень шахрайських дій, вчинених саме співробітниками організації. Частка з цих злочинів, скоєних топ-менеджерами за відповідний період збільшилась з 27% до 55%, тобто майже так само.

Для підприємств та організацій будь-якої форми власності та організаційно-правової форми шахрайські дії співробітників є реальною й досить серйозною загрозою, що може спричинити не тільки прямі фінансові втрати (зокрема, у вигляді недоотриманого прибутку), але й завдати репутаційних збитків, а в деяких випадках – навіть призвести до рейдерського захоплення або банкрутства.

Окрім цього, якщо інформація про ненадійність системи безпеки організації здобуде широкого розголосу, це може призвести до низки негативних наслідків. Відносно такого суб'єкту господарювання може бути застосовано: заходи кримінально-правового характеру, відмова в доступі до публічних закупівель, ініціювання міжнародного розслідування (у випадку співпраці з іноземними підприємствами) тощо [3].

Негативні наслідки від шахрайства не вичерпуються лише даними обставинами, а й здійснюють руйнівний вплив на загальну атмосферу в колективі, що призводить до погіршення професійної етики працівників та трудової дисципліни.

Література:

1. Аванесова Н.Е., Марченко О.В. Необхідність розмежування понять «виклик», «ризик», «загроза» та «небезпека» в контексті забезпечення економічної безпеки підприємства. Сучасне управління: регіон, місто, організація в системі національної безпеки країни: колективна монографія / Загальна редакція д-ра екон. наук, професора Н.Е. Аванесової. Харків: ФОП Панов А.М., 2020. С.19-33

2. Всесвітнє дослідження економічних злочинів та шахрайства 2018 року: результати опитування українських організацій. *PricewaterhouseCoopers*: веб-сайт. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/pwc-gecs-2018-ukr.pdf>

3. Борис С., Корнеєв К. Шахрайство на підприємстві: причини, наслідки, виявлення та протидія. *Ліга:закон*: веб-сайт. URL: http://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA012486

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

Белікова Т.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

В жовтні минулого року було введено в дію Кодекс України з процедур банкрутства, в якому було окреслено ряд нововведень. Раніше процедура банкрутства регулювалася Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом».

Згідно Кодексу банкрутство – визнана господарським судом неспроможність боржника відновити свою платоспроможність за допомогою процедури санації та реструктуризації і погасити встановлені у порядку, визначеному цим Кодексом, грошові вимоги кредиторів інакше, ніж через застосування ліквідаційної процедури [1].

Основні зміни в законодавстві стосуються таких пунктів. По-перше, це критерії щодо відкриття справи про банкрутство боржника. Згідно

Закону справа про банкрутство порушувалася господарським судом, якщо безспірні вимоги кредитора (кредиторів) до боржника сукупно становили не менше трьохсот мінімальних розмірів заробітної плати, а також не були задоволені боржником протягом трьох місяців після встановленого для їх погашення строку. В Кодексі підставою для відкриття справи про банкрутство є загроза його неплатоспроможності. Обмеження щодо суми боргу та строку його прострочення було знято. З одного боку це полегшує повернення грошових коштів кредиторам (у них немає нині необхідності чекати зростання суми боргу до 300 мінімальних заробітних плат), з іншого – створює передумови необґрунтованого порушення справ про банкрутство з метою їх рейдерського захвату.

По-друге, змінено підхід до встановлення та виплати грошової винагороди арбітражного керуючого, збільшено розмір мінімальної грошової винагороди. Крім того, на відміну від Закону, Кодекс не встановлює граничного розміру грошової винагороди за виконання арбітражним керуючим повноважень розпорядника майна, керуючого санацією, ліквідатора. Розмір основної грошової винагороди арбітражного керуючого за виконання ним повноважень керуючого реструктуризацією встановлено на рівні п'яти розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб за кожен місяць виконання арбітражним керуючим повноважень, за виконання ним повноважень керуючого реалізацією – на рівні трьох розмірів прожиткового мінімуму для працездатних [2].

Інше нововведення – це строк проведення санації. Строк дії процедури санації боржника до відкриття провадження у справі про банкрутство раніше не мав можливості перевищувати 12 місяців. Згідно з Кодексом процедура санації не обмежена строком, що є значним кроком у вітчизняному законодавстві, оскільки однаковий строк санації для підприємств різних форм бізнесу, форм власності, з різною величиною активів, працюючих в несхожих сферах економіки, з неоднаковим циклом виробництва унеможлиблював індивідуальний підхід до відновлення діяльності підприємства.

Ще одним важливим нововведенням є строк для подання заяви кредитором про повернення боргу після публікації про порушення справи про банкрутство. Згідно з Законом конкурсні кредитори були зобов'язані подати до господарського суду письмові заяви з вимогами повернення боргу протягом 30 днів від дня оприлюднення оголошення. В Кодексі взагалі не встановлений кінцевий строк для подачі такої заяви.

Крім того Кодексом взагалі не передбачено укладення мирової угоди під час провадження у справі про банкрутство. Можна дійти висновку, що в цьому випадку господарські суди повинні керуватися нормами Господарського процесуального кодексу України. Неврегульованість зазначеного питання дає підстави вважати, що проблема укладення мирової угоди в процедурі банкрутства відкриє

широкі можливості для різноманітної судової практики господарським судам усіх інстанцій [3].

Наступне нововведення – це можливість банкрутства фізичної особи не суб'єкта підприємницької діяльності. Прийнятий Верховною Радою Кодекс вперше за всю історію незалежності України дає можливість стати незалежним від боргів громадянам – фізичним особам шляхом реструктуризації їх боргів, а в разі неможливості у майбутньому погасити борги – їх списання. У сучасній Україні процедура банкрутства фізичної особи, яка має споживчі кредити, до прийняття Верховною Радою Кодексу, була відсутня.

Світовий банк провів аналіз національних правових режимів 59 країн світу щодо наявності спеціальних норм, присвячених банкрутству фізичних осіб, 25 з яких – країни з високим рівнем доходу, а 34 – із середнім і низьким. Основною метою дослідження було зібрати інформацію про наявність законодавства про банкрутство осіб, які взяли споживчі кредити. Дані, отримані в результаті проведеного аналізу, показали, що нормативно-правова база споживчої неплатоспроможності відсутня в більшості країн з низьким і середнім рівнем доходу [4].

Цікавим є те, що згідно з Кодексом провадження у справі про неплатоспроможність боржника – фізичної особи або фізичної особи-підприємця може бути відкрито лише за заявою боржника. Заява про порушення справи про банкрутство фізичної особи-підприємця згідно з Законом могла бути подана в господарський суд фізичною особою, який є боржником, або його кредиторами. Нині кредитори не мають права ініціювати справу про банкрутство фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності.

Таким чином, було прийнято низку нововведень стосовно процедури банкрутства, санації та ліквідації боржника – юридичної та фізичної особи. Наступним кроком є застосування Кодексу у справах про банкрутство у судах, що дасть змогу виявити недосконалість та протиріччя й у майбутньому усунути їх. Наслідками введення Кодексу про банкрутство повинно стати зменшення справ про банкрутство у судах, підвищення ефективності проведення процедури розпорядження майном та санації підприємства, скорочення строків неплатоспроможності боржників.

Література:

1. Кодекс України з процедур банкрутства : Відомості Верховної Ради (ВВР), 2019, № 19, ст.74. Дата оновлення: 16.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/85/96-вр> (дата звернення: 22.10.2020).

2. Підгородецька А. Реформування системи неплатоспроможності: антикорупційна спрямованість Кодексу України з процедур банкрутства. *Застосування норм Кодексу України з процедур банкрутства* : зб. наук. статей / за заг. ред. С.В. Жукова. Київ : Алерта, 2019. С. 6-14.

3. Колісниченко Є. Захист прав заставного кредитора в процедурі

банкрутства. Новели захисту прав заставних кредиторів за Кодексом України з процедур банкрутства. *Застосування норм Кодексу України з процедур банкрутства* : зб. наук. статей / за заг. ред. С.В. Жукова. Київ : Алерта, 2019. С. 63-68.

4. Лукашук М. Правове регулювання банкрутства фізичних осіб на підставі Кодексу України з процедур банкрутства. *Застосування норм Кодексу України з процедур банкрутства* : зб. наук. статей / за заг. ред. С.В. Жукова. Київ : Алерта, 2019. С. 172-181.

ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ

Докуніна К.І.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Полинова А.О.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Облік та оподаткування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Важливим елементом в гармонійному функціонуванні вітчизняних підприємств виступають фінансові ресурси. Нестабільність економіки країни обумовлює необхідність підвищеної уваги до процесу управління фінансовими ресурсами. Ефективне використання фінансових ресурсів забезпечує фінансову стійкість та добробут підприємства, тому дослідження джерел формування фінансових ресурсів підприємства набуває особливого значення.

Фінанси підприємств – це грошові кошти та товарно-матеріальні цінності, що мають грошову оцінку та забезпечують процес виробництва товарів і надання послуг на рівні окремого підприємства [1].

З економічної точки зору фінанси підприємств — це сукупність економічних відносин, що пов'язані з рухом грошових потоків, формуванням, розподілом і використанням доходів і грошових фондів суб'єктів господарювання в процесі відтворення [2].

Матеріальною умовою виникнення та функціонування фінансів є гроші покладені в основу існування відповідних видів грошових відносин підприємств. Такі відносини виникають на підприємствах в процесі їх створення, здійснення ними виробничо-фінансової діяльності, розподілу доходів і накопичень, формування відповідних грошових фондів [3].

Сутність фінансів підприємств характеризується через їхні функції: розподільну та контрольну: розподільна функція фінансів характеризується розподілом суспільного продукту для потреб окремих господарств, галузі і суспільства загалом; контрольна – здійснення контролю за господарською та фінансовою діяльністю підприємств,

унаслідок чого досягається ефективно й економічне використання їхніх матеріальних, трудових і фінансових ресурсів [1].

Фінансові ресурси підприємств - це грошові надходження, які перебувають у розпорядженні підприємства і призначені для виконання зобов'язань перед всіма суб'єктами господарювання. Формування фінансових ресурсів відбувається за рахунок власних, залучених і позичених коштів [4].

Фінансові ресурси, як джерела формування активів підприємства відображаються в пасиві балансу, а засоби, у тому числі й грошові кошти, — в активі. Зв'язок між фінансовими ресурсами та грошовими коштами виявляється у тому, що грошові кошти є матеріальним вираженням фінансових ресурсів. Таким чином, до фінансових ресурсів належать грошові фонди, а також та частина грошових коштів, яка використовується в нефондовій формі [5].

Склад і обсяги фінансових ресурсів залежать від виду та розміру підприємства, роду його діяльності, обсягів виробництва. При цьому обсяг фінансових ресурсів тісно пов'язаний з обсягом виробництва, ефективністю діяльності підприємства. Зі збільшенням обсягу виробництва і підвищенням ефективності діяльності підприємства збільшується обсяг власних фінансових ресурсів, і навпаки. Достатній обсяг фінансових ресурсів, їх ефективно використання визначають стійкий фінансовий стан підприємства: платоспроможність, фінансову стійкість, ліквідність [6].

Найважливішим завданням підприємств є пошук резервів збільшення власних фінансових ресурсів і найбільш ефективно їх використання з метою підвищення ефективності роботи підприємства загалом [7].

На основі аналізу результатів online опитування суб'єктів підприємницької діяльності та ділових об'єднань «Ділова активність під час COVID-19», проведеного Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій в квітні 2020 р., з'ясовано, що найбільший вплив карантинні заходи мали: питання пов'язані з робочий силою та попит на продукцію або послуги; респонденти вказали на необхідність переводу на дистанційну роботу, зміну графіку роботи, проблеми з доїздом на робоче місце працівників; значні фінансові втрати; брак фінансових ресурсів на виплату заробітних плат, що призводить до зменшення зарплати або відправлення працівників у вимушену відпустку. Також респонденти вказували на брак коштів на сплату податків, виконання контрактних зобов'язань, включаючи виплату орендної плати [8].

Резюмуючи все вище викладене, можна сказати, що рух грошових коштів безпосередньо пов'язаний з фінансами підприємств, де в процесі формування фінансових ресурсів підприємства важливу роль відіграє визначення оптимальної структури власних та залучених джерел.

Формування фінансових ресурсів за рахунок різних джерел дає можливість підприємству адекватно реагувати на зміну потреб ринку, розширювати асортимент продукції, нарощувати масштаби виробництва. Однак у процесі формування фінансових ресурсів важливо дотримуватись оптимального співвідношення між джерелами їх формування з метою забезпечення нормальної фінансової стійкості підприємства [9].

Отже, в сучасних умовах господарювання, необхідним є підтримка суб'єктів господарювання. Також важливо звертати увагу на реалізацію заходів фінансової політики щоб ефективно стимулювати накопичення та використання грошових коштів для досягнення підприємствами їх поставлених цілей та визначених завдань.

Література:

1. Фінанси підприємств: навч. посіб. ч. 1 / Зянько В.В., Фурик В.Г., Вальдшмідт І.М. Вінниця: ВНТУ, 2016. 126 с. URL: <http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/09/Finansi-pidpriyemstv-2016.pdf>
2. Данілов О.Д., Паєнко Т.В. Фінанси підприємств у запитаннях і відповідях. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2011. 256 с. URL: https://pidru4niki.com/16080820/finansi/sutnist_finansiv_pidpriyemstv_osnovi_organizatsiyi
3. Глуценко А. С. Фінанси: Навч. посіб. /А.С. Глуценко/, Львів «Магнолія 2006», 2014, – 440с.
4. Волинчук Ю. Особливості формування та використання фінансових ресурсів підприємств. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecan_2012_11\(2\)___20.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecan_2012_11(2)___20.pdf)
5. Моцюк М. Джерела формування та напрями використання фінансових ресурсів підприємства. URL: <https://naub.ua.edu.ua/2014/dzherela-formuvannya-ta-napryamy-vykorystannya-finansovyh-resursiv-pidpriyemstva/>
6. Бердар М.М. Фінанси підприємств: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури. 2010. 352 с. URL: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://chtyvo.org.ua/authors/Berdar_Marharyta/Finansy_pidpriyemstv.pdf&ved=2ahUKEwin58zahMPsAhWLulsKHR7DD28QFjAAegQIARAB&usq=AOvVaw17nTfDZ34uOEcsfUSuYGed
7. Близнюк О.П., Горпинченко А.П. Класифікація джерел формування фінансових ресурсів підприємства. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&Z21ID=&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/VMSU_eco_n_2012_15_2_10.pdf

8. Аналіз результатів online опитування суб'єктів підприємницької діяльності та ділових об'єднань «Ділова активність під час COVID-19». URL: https://rpr.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19_ok_24.04.2020_OK.pdf

9. Курінна О.В. Теоретичні аспекти формування та використання фінансових ресурсів підприємства. URL: http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvamu_ekon_2013_2_19.pdf

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА ПОДАТКОВІ НАДХОДЖЕННЯ

Карпенко В.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Доречно акцентувати увагу на важливості створення законодавства щодо параметрів побудови кадрової політики підприємств та контролю за їх діяльністю в цій сфері для економічного розвитку держави.

В сучасній економіці України надзвичайно важливими є оцінка державної політики в сфері регулювання процесів утворення та використання кадрового складу підприємств усіх секторів економіки з точки зору встановлення величини заробітної плати у суб'єктів діяльності різних форм господарювання та розмірів, важелі здійснення диференціації оплати праці за професіями, зв'язок оплати праці та її продуктивності з фінансовими результатами господарської діяльності підприємств, розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення національної законодавчої системи конструювання винагороди за працю. Увагу науковців і практиків доцільно направити на стратегічне удосконалення системи організації оплати праці в країні та встановлення розмірів заробітних плат шляхом регулювання законодавчими механізмами. Аналіз стану оплати праці в Україні вказує на певні деформації, серед яких: низький рівень модальної заробітної плати порівняно з середньою; значна кількість населення, що отримує заробітну плату в межах мінімальної зарплати [1,с.37]. Досліджуючи заробітну плату за організаційно-правовими формами господарювання, вчені вказують на існуючу непрозорість у виплаті заробітної плати [2]. В сучасних умовах і представників економічної думки, і практиків, і управлінців більше турбують питання забезпечення ефективності бізнесу, темпів економічного зростання та збільшення обсягів виробництва, ніж соціальної безпеки суспільства і балансу виробництва та споживання у власній країні [3,с.68].

Основним напрямом реформування вітчизняних процесів встановлення зарплат має стати їх диференціація за професіями, в нашій країні це питання регулюється лише щодо державних підприємств. Необхідне законодавство щодо обов'язковості застосування на підприємствах різних форм власності і господарювання коефіцієнтів міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці для працівників всіх професій, формування тарифних сіток для всіх галузей економіки. Міжпрофесійні співвідношення мають бути вагомими – для утворення раціоналістичних штатних розкладів та збільшення доходів бюджету. Згідно статистичних даних у ФОП спостерігається незначна чисельність працюючих, що може свідчити про великі масштаби тіньової праці, фізичні особи – підприємці найчастіше призначають найманим працівникам оплату праці на рівні мінімально встановленого законодавством розміру, дані про обсяг їх доходів свідчать про ненадання фактичної інформації щодо дійсних результатів діяльності. Як наслідок – недоплата до бюджету величезних розмірів податків по зарплаті та єдиного податку. Обґрунтованим є обчислення співвідношень в оплаті праці, виходячи з показника мінзарплати, а не прожиткового мінімуму. Це повинне бути запроваджене на законодавчому рівні і для державних, і для приватних підприємств. Завдяки правовим важелям регулювання цього питання встановлюватимуться вищі зарплати та досягатимуться в кілька разів більші надходження до бюджету країни по податках.

Бюджет України майже на 100 % формується за рахунок податкових надходжень – податків юридичних осіб, єдиного податку ФОП, податків з доходів їх найманих працівників; платежі по ЄСВ на заробітну плату є основою пенсійної системи. Натуральні та вартісні показники суб'єктів господарської діяльності мають народногосподарське значення, формуючи величину валового внутрішнього продукту країни. Необхідно збагачувати не підприємства та підприємців, а держбюджет. Згідно статистичних даних, незважаючи на макроекономічні показники – ріст курсу інвалюти, інфляцію, в Україні відбувається нарощення виробництва та збільшення продуктивності праці, але частково за рахунок повільних темпів збільшення зарплат. Це взагалі нонсенс. Фінансове становище держави значно покращилось, що дає можливість підвищення величини винагороди за працю у всіх сферах діяльності. Більші надходження до державного бюджету розвиватимуть національне господарство.

Вважаємо, що законодавці повинні забезпечити національну безпеку в сфері державних механізмів побудови порядку визначення винагороди за працю.

Література:

1. Перегудова Т. Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні. Україна: аспекти праці. 2014. №2. С.35-40.

2.Луняк І.В. Статистичний аналіз заробітної плати за організаційно-правовими формами господарювання. Ефективна економіка. 2015. №10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4404>

3.Ковальов В.М. Атаєва О.А. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні. Економіка України. 2017. № 4 (665). С.67-79.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Марченко О.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Андрущенко А.С.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Заробітна плата як економічна категорія є складною і багатогранною. Вона в значній мірі визначає рівень життя населення, а також обумовлює соціальну рівновагу суспільства і в кінцевому результаті впливає на темпи і масштаби соціально-економічного розвитку країни, що і визначає актуальність даного питання. Метою роботи є визначення ефективності матеріального стимулювання працівників.

У світовій економічній науці існує безліч варіантів визначення заробітної плати. Однією з перших спроб зрозуміти економічну природу заробітної плати був погляд на неї з позицій «мінімуму засобів для існування». Відповідно до цієї концепції заробітна плата розглядається як грошовий вираз прожиткового рівня найманих працівників.

Одним з напрямків трактування заробітної плати як ціни ресурсу є теорія людського капіталу. Під ним розуміються інвестиції в розвиток знань, навичок і здібностей людини, що підвищують ефективність його праці. Інвестиції в людський капітал – це витрати на освіту, підтримку здоров'я, поліпшення житлових умов і відпочинку, підвищення кваліфікації.

В широкому розумінні стимулювання праці являє собою комплекс заходів, спрямованих на підвищення зацікавленості співробітників у своїй професійній діяльності, що можуть мати як матеріальну, так і нематеріальну основу [1].

Матеріальне стимулювання – це сукупність різних видів матеріальних благ, які співробітники отримують за свою пряму участь в підвищенні виробництва, збільшення прибутку, поліпшення результативності роботи підприємства за рахунок свого професіоналізму, творчого підходу і дотримання всіх правил і приписів.

Матеріальна мотивація працівників ґрунтується на системі фінансових винагород.

Існує кілька видів стимулів, що впливають на підвищення продуктивності праці, основним з яких є заробітна плата. Як економічна категорія заробітна плата є складною і багатогранною. Вона в значній мірі визначає рівень життя населення, а також обумовлює соціальну рівновагу суспільства і в кінцевому результаті впливає на темпи і масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Окрім підвищення зарплати, до стимулів можна віднести бонуси та додаткові надбавки, оплачуванні відпустки, оплачений лікарняний лист, доплата за пенсійний та соціальний фонд, надання персоналу з найвищими показниками додатковий вихідний день або триденні вихідні, вкладення коштів у додаткове навчання для найкращих працівників та інше, що можна зарахувати до матеріальної мотивації.

Для найбільш успішних та ініціативних працівників на практиці часто застосовують бонуси. Наприклад якщо працівник перевищує норму вдвічі, то бонуси теж подвоюються, що спонукає його додати всі зусилля в наступному місяці для повторення свого досягнення. Якщо фінансові витрати на нематеріальну мотивацію можуть бути достатньо низькими, то витрати на матеріальну мотивацію будуть значно вищими.

Варто зазначити, що чим більше витрачають підприємства на мотивацію персоналу, тим ефективніше та продуктивніше працює персонал підприємства. Гідна заробітна плата, яка розрахована з урахуванням виплат на конкуруючих підприємствах, змушує працівників демонструвати високий рівень працездатності. Також система матеріальної мотивації має бути правильно продумана, щоб не обернутися лише стимулом в гонитві за отриманням надбавки, та приносячи сумнівну користь підприємству [3].

В умовах розвинених ринкових країн прибуток підприємства є реально отриманий ним чистим доходом, що відображає економічні підсумки роботи. Визначення частини прибутку, що направляється на розподіл між працівниками, – це визнання того, що працівники, персонал, людський ресурс разом з іншими ресурсами виробництва створили чистий дохід, і тому працівникам належить певна частина цього доходу. Тільки за такого підходу до господарювання можна чекати відповідного відгуку від працівників підприємства, усвідомлення того, що вони мають пряме відношення до кінцевих економічних результатів роботи підприємства [1].

Політика винагороди за працю має організовуватися таким чином, щоб свідома ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, удосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід. Під матеріальною мотивацією слід розуміти прагнення достатку, певного рівня добробуту, матеріального стандарту життя [2].

Отже, стимулювання праці - необхідний елемент ринкової економіки. Воно являє собою достатньо складний процес, однак, якщо його правильно організувати, то можна отримати значний позитивний ефект. Вибір системи матеріальної мотивації, її періодичність і розмір залежить як від специфіки трудової діяльності, так і від спеціалізації працівника. Важливо розуміти індивідуальні потреби різних груп найманих працівників і вибирати системи мотивації, які їм підходять найбільше. У зв'язку з підвищенням ролі матеріального заохочення в системі мотиваційних заходів стане можливим створення нової програми організації оплати праці і преміювання на підприємствах.

Література:

1. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. №4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua>

2. Крахмальова Н.А. Адаптація зарубіжного досвіду застосування івент-маркетингу в практиці вітчизняних підприємств. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2017. № 6. С. 51–58.

3. Ковальов В.М., Атаєва О.А. Наукові підходи до визначення рівня оплати праці в Україні. *Економіка України*. 2017. 4 (665). С. 67-79.

СУТНІСТЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Марченко О.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Коробко К.О.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

В даний час в процесі формування ефективного стилю керівництва важлива роль відводиться корпоративній культурі, що сприяє успішному розвитку підприємств. Під нею зазвичай розуміють сукупність загальноновизнаних норм і зразків поведінки, ціннісних поглядів, які встановлюють зразок і смисл роботи співробітників незалежно від їх багатофункціональних прямих обов'язків і посадового становища. Корпоративна культура пов'язує як всі види діяльності, так і всі відносини всередині підприємства, впливає на згуртованість колективу, а також формує імідж й репутацію. Все це, в свою чергу, відображається на взаєминах з постачальниками, партнерами, покупцями.

Корпоративна культура дозволяє підприємству створити свій неповторний, унікальний образ в очах партнерів і клієнтів, що є

достатньою важливим фактором конкурентоспроможності в ринкових умовах.

Сутність корпоративної культури - це специфічна форма існування взаємопов'язаної системи, яка включає ієрархію цінностей, що домінують серед співробітників підприємств та сукупність способів їх реалізації, що панують у ній на певному етапі розвитку. Передумовами формування корпоративної культури на сучасних українських підприємствах передусім є ті інтеграційні процеси, які відбуваються в економіці України.

Формування корпоративної культури спирається на [2]:

- систему особистісних цінностей та індивідуально-унікальні способи їх реалізації;
- способи, форму та структуру організації, що втілюють деякі цінності, включаючи особисті цінності керівників підприємств;
- уявлення про оптимальну та прийнятну модель поведінки працівника в колективі, що відображає систему внутрішньо-групових цінностей, що склалися.

На вітчизняних підприємствах процес формування та розвитку корпоративної культури потребує особливої уваги, так як з'являється можливість регулювати поведінку співробітників на основі цінностей, актуальних для даного підприємства. Саме від корпоративної культури залежить, як керівники і співробітники підходять до вирішення проблем, організують обслуговування замовників, реагують на конкурентів, ведуть справи з постачальниками, а також як вони здійснюють свою діяльність. Все це обумовлює успішність підприємства на ринку.

Таким чином, можна стверджувати, що корпоративна культура підприємства - це сукупність норм і правил поведінки, прийнятих на даному підприємстві стосовно клієнтів та партнерів, а також культура взаємовідносин на підприємстві. Вона є одним із важливих факторів, що визначає ефективність діяльності підприємства.

Література:

1. Ілляшенко С.М., Овчаренко М.І. Умови та особливості становлення корпоративної культури вітчизняних підприємств. *Економіка та управління підприємствами. Проблеми економіки*. 2016. № 3. С. 115–118.
2. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2018. вип. 17.
3. Кравченко О. Корпоративна культура, як стратегічна конкурентна перевага на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. Т. 1, № 3

ЗНАЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ СКЛАДОВОЇ В РОЗРОБЦІ БІЗНЕС-ПЛАНУ

Марченко О.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Степаненко В.М.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

В загальному розумінні маркетинг є комплексом заходів, спрямованих на просування товарів та послуг з метою отримання прибутку. З цього твердження можна достатньо чітко зрозуміти, що маркетинг дуже тісно пов'язаний з бізнес-плануванням, бо основною метою здійснення підприємницької діяльності є саме отримання прибутку, що не вбачається можливим без просування товарів та послуг на ринок.

Планування маркетингу є ключовим етапом у процесі бізнес-планування та має безпосереднє відношення до маркетингу як виду діяльності підприємства. Важливість таких заходів полягає, перш за все в тому, що функції маркетингу спрямовані на пошук оптимального рішення задачі, яка дає відповідь на питання: як привести у відповідність очікування споживачів і ресурси підприємства? Важливість плану маркетингу полягає ще і в тому, що результати планування маркетингових зусиль беруться за основу при плануванні інших напрямків діяльності фірми, плану виробництва, фінансового плану тощо.

Розділ, присвячений маркетингу, є однією з найважливіших частин бізнес-плану, оскільки в ньому безпосередньо говориться про характер бізнесу, що планується створити (розвивати) і способи його подальшого просування, завдяки яким можна розраховувати на успіх. Точніше кажучи, мета цього розділу - роз'яснити, як бізнес має намір впливати на ринок і реагувати на його зміни щоб забезпечити попит на товар.

Загалом, маркетинговий план – це документ, який описує маркетингову складову компанії, бренд і рекламні заходи. Маркетинговий план тісно пов'язаний з бізнес-планом і спрямований на його підсилення [1].

Серед іншого, маркетинговий план направлений на створення бренду та підвищення інформованості про продукт через різні види комунікацій [1]. Під комунікативною політикою в даному випадку слід розуміти сукупність заходів щодо планування та здійснення взаємозв'язку підприємства з суб'єктами маркетингової системи. Ці комунікативні заходи мають бути спрямовані на забезпечення стабільного та ефективного формування попиту та просування продукції (послуг) підприємства на цільові ринкові сегменти з метою задоволення потреб споживачів та одержання прибутку [2]. Без маркетингового плану

бізнес, який створює підприємець, має усі шанси на невдачу, бо якщо люди не будуть мати необхідної інформації про продукт, не знатимуть, для чого він потрібен та як він допоможе у житті, найвірогідніше вони його не купуватимуть. Тож підприємець має чітко знати усі особливості свого товару, для кого він, та чи існує потреба в ньому.

Отже, з усього вище сказаного ми можемо зробити висновок, що значення маркетингової складової в розробці бізнес-плану надзвичайно важливе. Маркетинг дуже тісно переплітається з розробкою бізнес-плану та веденням бізнесу взагалі. Ця складова є гарним помічником для починаючих та вже досвідчених підприємців. Саме тому при розробці бізнес плану особливу увагу треба приділити розділу, присвяченому маркетингу. Професійний та уважний підхід до цього розділу дає великі шанси на успіх майбутнього бізнесу.

Література:

1. Маркетинг 3: Створення маркетингового плану. *Technovation*. URL:<https://technovationchallenge.org/curriculum/маркетинг-3-створення-маркетингового/?lang=uk> (дата звернення 16.10.2020).

2. Васильців Т.Г., Качмарик Я.Д., Блонська В.І., Лупак Р.Л. Бізнес-планування. URL:http://mgu.edu.ua/docs/biblioteka/bisn_plan.pdf (дата звернення 16.10.2020).

ПОДАТКОВЕ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Марченко О.В.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Шумаков Б.Л.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Оподаткування підприємств є одним з найважливіших регуляторів економіки держави. З одного боку, воно може стимулювати виробництво і науково-технічний прогрес, обмежувати зростання та інфляцію. З іншого боку, змушує стримувати інвестиції, скорочувати споживання, уповільнювати процеси заощаджень та нагромадження. В сучасних умовах господарювання податки є суттєвим фактором впливу на фінансово-господарську діяльність підприємств. Тому забезпечити нормальне функціонування підприємницьких структур у нестабільному соціально-економічному середовищі, та якісне управління фінансовими ресурсами керівники та бухгалтери можуть лише за наявності розробленої ними концепції управління податками [3, 4].

Податкове планування на мікрорівні визначається як система заходів підприємства, спрямована на максимальне використання можливостей чинного законодавства з метою законної оптимізації податкових платежів [1]. Сергеева Т.Ю. визначає податкове планування

як «цілеспрямовану діяльність платника податків, орієнтовану на максимальне використання всіх нюансів існуючого законодавства з метою зменшення податкових платежів до бюджету» [2].

В процесі податкового планування здійснюється збір і обробка даних про ситуації, які виникають на підприємстві під впливом системи оподаткування, розробляються різні схеми діяльності, визначаються фінансові й товарні потоки, взаємовідносини з постачальниками, покупцями, кредиторами, що дозволяє приймати певні управлінські рішення.

Основні завдання податкового планування:

- 1) завчасно знати розміри податків і планувати фінансові потоки;
- 2) порівнювати планові та фактичні податкові платежі;
- 3) аналізувати податкове навантаження та управляти податками.

Часто податкове планування ототожнюють з оптимізацією податків. Насправді це дещо різні поняття. Податкове планування є складовою оптимізації податків, але воно направлене на те, щоб попередньо розрахувати суму податків.

Аналіз ефективності податкового планування доцільно здійснювати на комплексній основі з використанням показників економії податкових платежів та показників податкового навантаження.

Податкове планування передбачає декілька рівнів, кожен з яких вимагає певних знань і навичок [4]:

- 1) рівень перший — вивчити податкові закони і навчитися своєчасно і правильно сплачувати податкові платежі;
- 2) рівень другий — навчитися оптимально сплачувати податкові платежі, аналізувати фінансовий стан підприємства;
- 3) рівень третій — навчитися платити мінімально, застосовуючи законні методи зменшення податкового тиску.

Таким чином, податкове планування на промислових підприємствах являє собою комплексний, інтеграційний процес, раціоналізація якого повинна базуватися на комплексному підході з використанням досягнень економічних, фінансових та юридичних наук.

Впровадження в системі управління промислових підприємств методики податкового планування на основі комплексного підходу дозволить зробити більш змістовні висновки щодо подальшого розвитку діяльності та знизити податковий ризик при прийнятті управлінських рішень в конкретній проблемній ситуації.

Література:

1. Податкове планування на підприємстві. URL: <https://works.doklad.ru/view/8-zleonsstc.html>
2. Карпова В.В. Формування системи податкового планування на підприємстві: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук – Харків, 2005
3. Сергеева Т.Ю. Методы и схемы оптимизации налогообложения: Практ. пособ. М: Экзамен, 2006. 175с.

4. Податкове планування — не розкіш, а необхідність: «7 хвилин» з Катериною Проскурою URL: <https://news.dtkr.ua/debet-kredit/partner-news/52687>

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Солодовнік О.О.

*Д.е.н., професор кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Гордієнко К.Ю.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Облік і оподаткування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

В умовах конкурентного ринкового середовища управління фінансовими ресурсами підприємства потребує відповідного інструментарію, використання якого дозволяє мінімізувати ризики й різного роду втрати, а також гарантувати отримання бажаного прибутку. До таких інструментів можна віднести фінансові плани. Їх розробляють з метою визначення потреб підприємства у фінансових ресурсах та збалансування цих потреб із наявними та майбутніми можливостями [1]. Використання механізмів фінансового планування дозволяє точніше розрахувати ефективність наявних ресурсів, кінцеві економічні та фінансові результати [2].

У сучасних умовах практично неможливо забезпечити ефективність управління фінансовими ресурсами підприємства без застосування інформаційних технологій і програмних комплексів для аналізу, планування, підтримки і ухвалення відповідних рішень. Інформаційно-аналітична складова управління економічними процесами з кожним роком набуває все більшого значення [3]. Тому від якості інформаційного забезпечення аналізу, планування і підготовки ефективних управлінських рішень щодо фінансової діяльності підприємства, значною мірою залежить ефективність управління підприємством.

Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансового планування – це процес безперервного цілеспрямованого відбору та аналізу інформації, необхідної для розробки, розгляду та затвердження фінансових планів, а також оцінювання ефективності їхньої реалізації. Така діяльність ґрунтується на принципах [3]: структурованість, якість, системність, своєчасність, гнучкість, інтеграційна обробка, методична єдність, оперативність.

Для побудови ефективної системи інформаційно-аналітичного забезпечення фінансового планування на підприємстві необхідно визначити які саме дані та джерела інформації необхідні для прийняття обґрунтованих управлінських рішень щодо досягнення стратегічних цілей підприємства. Інформація, що використовується для управління, формується із зовнішніх і внутрішніх джерел, зокрема [2]:

- законодавчі акти, постанови директивних органів із питань розвитку галузі;

- вихідні дані, які розраховуються відповідними службами при розробці проекту плану (прибуток, економічні нормативи);

- результати попередньої роботи зі споживачами із встановлення довгострокових господарських зав'язків та укладення договорів поставок і надання послуг;

- інформація про використання трудових та матеріально-технічних ресурсів; матеріали аналізу виробничо-фінансової діяльності з метою виявлення внутрішніх резервів виробництва та збільшення прибутку підприємств й максимізації їх ринкової вартості та ін.

Сучасний етап розвитку економіки викликає необхідність використання національних інформаційних ресурсів, адаптованих до відповідних міжнародних стандартів, основною метою яких є усунення помилок в обміні інформацією між суб'єктами господарювання та їх складовими. Вибір інструментів інформаційно-аналітичного забезпечення управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання має здійснюватися шляхом врахування його мети та завдань, які визначають комплекс організаційно-управлінських дій [3]. Результатом вирішення завдань інформаційно-аналітичної діяльності є звіти або пропозиції.

Отже, інформаційно-аналітичне забезпечення фінансового планування на підприємстві формує інформаційне середовище для прийняття управлінських рішень, що відповідають його стратегічним цілям і завданням. Оскільки повна та достовірна інформація може забезпечити безпомилкове прийняття рішення, тому побудова ефективно діючої системи інформаційно-аналітичного забезпечення фінансового планування є необхідною умовою успішного розвитку підприємства в умовах конкурентного ринкового середовища.

Література:

1. Коваленко В.М., Нестор О.Ю. Нормативні основи фінансового планування на підприємствах. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 4. С. 98-102. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2013_4_22

2. Носирєв О.О., Дядюра М.І. Інформаційно-аналітичне забезпечення фінансового планування діяльності промислових підприємств. *Вісник НТУ «ХПІ». Економічні науки*. 2020. №1. URL: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2020.1.64>

3. Бондаренко О.С. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання. *Економіка та держава*. 2018. № 6. С. 21-24.

СУТНІСТЬ ПРЯМИХ ТА НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ

Тохтамиш Т.О.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Полинова А.О.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Облік та оподаткування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Оподаткування – законодавчо врегульований процес встановлення та утримання податків у країні, визначення їхніх розмірів і ставок, відповідних об'єктів та кола юридичних і фізичних осіб, що підлягають оподаткуванню, а також порядок сплати податків [4].

Податки поділяються на прямі та непрямі.

Прямі податки — податки на заробітну плату, прибутки, нерухомість, а також податки на прибутки, отримані у вигляді відсотків, у тому числі податки на доходи від користування позиками, орендної плати, роялті та всіх інших видів прибутків.

Прямі податки означають всі податки на загальний дохід, на сукупний капітал або на елемент доходу або капіталу, у тому числі податки на виручку від відчуження власності, податки на нерухомість, спадок та пожертвування, та податки на загальну суму заробітної платні, виплаченої підприємствами, а також податки на збільшення капіталу [2].

Прямі податки вважаються більш соціально справедливими з погляду платоспроможності їх платників, оскільки об'єктом оподаткування є дохід або прибуток [3].

Непрямі податки – це податки на додану вартість, на продаж цінних паперів, на перекази коштів за кордон, на дарування і спадкування, на передачу власності, на матеріально-технічні запаси та обладнання, на монопольне право та привілеї, а також акцизи, гербові збори, прикордонні збори та всі інші податки (збори), за винятком прямих податків і податків з імпорту [1].

Непрямі податки сплачуються "непрямо". Наприклад, реальними платниками податку на додану вартість є безпосередні споживачі товарів і послуг, але оскільки їх дуже багато і з кожним державі мати справу дуже накладно, то є ще проміжна ланка - колектор (збирач) розрізаних податкових платежів воєдино. Така роль відводиться підприємствам, які протягом певного часу, відведеного законодавством, реалізуючи свій товар, накопичують суму податку на додану вартість, а в кінці терміну сплачують її до бюджету.

Непрямі податки, на відміну від прямих, включаються в ціну товару, тобто їх розмір для окремого платника прямо не залежить від його доходів. Основним недоліком непрямих податків вважається обернено пропорційна залежність від платоспроможності платників. Внаслідок цієї властивості непряме оподаткування лягає більш важким тягарем на

населення з низькими доходами, оскільки основна частина їх доходів втрачається на придбання продуктів харчування та товарів першої необхідності. Непрямі податки досить широко використовують у всьому світі, оскільки при відносно простому механізмі справляння вони забезпечують стабільні надходження в бюджет.

При введенні нових податків, розробленні податкового законодавства беруть до уваги особливості прямого та непрямого оподаткування, які характеризують такими факторами: соціальна справедливість, психологічний бар'єр сприйняття, фіскальний аспект, характер оподаткування, можливість ухилення від оподаткування.

Пряме оподаткування має переваги перед непрямим лише в контексті соціальної справедливості, але враховуючи той факт, що система оподаткування доходів фізичних осіб та прибутків підприємств в Україні здійснюється за фіксованими ставками, цей принцип також майже не реалізується. Проте прямі податки закріпилися в системі оподаткування і є бюджетоутворюючими податками, тобто їх відносний вклад у дохідну частину бюджету є значним [3].

Загальними чинниками, які вплинули на зростання податкових надходжень дохідної частини стало значне зростання податкових надходжень зумовлене постійним проведенням державою детінізації економіки та боротьбою із компаніями, які ухиляються від сплати податків, а також збільшення кількості об'єднаних територіальних громад внаслідок децентралізації, які можуть краще контролювати сплату податкових платежів та обов'язкових зборів на об'єднаній території.

Особливістю податкової системи України є все ще високий рівень ухилення від сплати податків та низька податкова культура платників. Ця ознака породжує істотні деформації оподаткування, зокрема посилює нерівномірність розподілу податкового навантаження, перекладаючи його на сумлінних платників; знижує фіскальну ефективність податкової системи, а отже й фінансові можливості забезпечення достатньої пропозиції суспільних благ; перешкоджає зниженню загального рівня оподаткування в країні [5].

Резюмуючи усе вище сказане, можна сказати, що в Україні податки відіграють значну роль, які справляються до державного бюджету. У Державному бюджеті України податкові надходження займають близько 82 %, тобто є найбільшою бюджетоутворюючою ланкою. На сьогодні важливим є те, що максимально потрібно удосконалювати систему оподаткування. Слід звертати увагу на реалізацію заходів податкової політики, які будуть найбільш ефективними для наповнення державної казни податковими надходженнями.

Література:

1. Законодавство України. Термін непрямі податки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/17288?lang=ru>.

2. Законодавство України. Термін прями податки. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/term/24497?lang=uk>.

3. Лондар С.Л., Тимошенко О.В. Фінанси. Навчальний посібник. Вінниця: Нова Книга, 2009. URL: https://pidru4niki.com/12090613/finansi/osoblivosti_opodatkuvannya_ukrayini

4. Нестерович В. Ф. Конституційно-правові засади інституту лобювання: зарубіжний досвід та перспективи для України: монографія. Луганськ: РВВ ЛДУВС імені Е.О. Дідоренка, 2010. 752 с.

5. Соколовська А.М. Особливості податкової системи України та напрями її коригування. URL: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/01/134.pdf&ved=2ahUKEwiv9uuLt8LqAhXfQkEАНZeZAXIQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw2ldUkiHuhsJ_F1OuAAuVPk.

МЕТОДИ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ

Тохтамиш Т.О.

*К.е.н., доцент кафедри фінансів та кредиту
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Рогожна С.В.

*Здобувач вищої освіти спеціальності «Облік та оподаткування»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Податкове планування використовує набір методів, за допомогою яких можна прогнозувати, розраховувати податкові ставки для підприємств і вибирати кращі варіанти оподаткування з доступних [2].

Загальними методами податкового планування на підприємстві є:

- метод мікробалансів;
- розрахунково-аналітичний метод;
- метод графоаналітичних залежностей;
- статистичні методи;
- методи економіко-математичного моделювання [3].

Метод мікробалансів полягає у створенні бухгалтерської моделі господарсько-фінансової ситуації шляхом складання бухгалтерських кореспонденцій і визначення на їх основі проекту податкового планування з оптимальними показниками [3].

Розрахунково-аналітичний метод використовується в коригуванні планових показників під прогнозні зміни внутрішніх і зовнішніх факторів. У податковому плануванні застосовується при розрахунку податкового тягара підприємства, визначенні сум податкових платежів у проектах податкового планування шляхом коригування вихідних показників проекту під прогнозні зміни податкового законодавства [1].

Метод графоаналітичних залежностей ґрунтується на побудові графічної або аналітичної залежності фінансового результату підприємства від одного або декількох найважливіших параметрів балансу й виборі на основі даних залежностей проекту податкового планування з оптимальними показниками.

Статистичні методи мають широкий спектр застосування в податковому плануванні. Зокрема на основі використання різних методів статистичного аналізу (факторного, кореляційно-регресійного аналізу й т. п.) виділяються основні фактори, які впливають на розмір податкового тягаря підприємства, на основі яких проектується напрямки оптимізації податкових платежів підприємства.

Методи економіко-математичного моделювання ґрунтуються на математичній побудові й описі моделі досліджуваного об'єкта, яким у податковому плануванні виступають альтернативні варіанти оподаткування [2].

Спеціальні методи податкового планування використовуються на стадії підбору альтернативних варіантів оподаткування (розробки проектів податкового планування).

До них відносять:

- метод заміни відносин;
- метод розподілу відносин;
- метод делегування податків підприємству-сателіту;
- метод відстрочки податкового платежу;
- метод офшору;
- метод пільгового суб'єкта господарювання;
- метод використання облікової політики [3].

Метод заміни відносин полягає в заміні операції, що передбачає обтяжливе оподаткування, на операцію з аналогічною метою, але з більш пільговим порядком оподаткування.

Метод розподілу відносин базується на методі заміни відносин.

Відмінність цих методів полягає в тому, що в методі розподілу відносин заміняється або частина господарської операції, замість операції в цілому, або одна господарська операція поділяється на кілька частин. Використовується метод розподілу відносин у ситуаціях, коли метод заміни відносин не дає можливості досягти бажаного ефекту оптимізації податкових платежів [3].

Метод делегування податків структурі-сателіту полягає в передачі сплати податкових платежів спеціально створеним структурам, діяльність яких спрямована на зменшення фіскального податкового тиску на основне підприємство [1].

Метод відстрочки податкового платежу дозволяє перенести момент виникнення об'єкта оподаткування на наступні податкові періоди.

Під методом використання офшору розуміють сукупність методів, що використовують у своїй основі перенесення об'єкта оподаткування під юрисдикцію м'якшого режиму оподаткування [2].

Метод пільгового суб'єкта господарювання полягає у скороченні об'єкта оподаткування підприємства шляхом вибору спеціальної організаційно-правової основи суб'єкта господарювання з пільговим режимом оподаткування. До цього методу відносять вибір організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, що безпосередньо користується пільгами (наприклад, підприємства інвалідів) або має більш низький рівень оподаткування (наприклад, юридичної або фізичної особи, що перебуває на спрощеній системі оподаткування).

Метод використання облікової політики полягає в розробці варіанта облікової політики, спрямованого на оптимізацію податкових платежів підприємства. І хоча нині в українському законодавстві прямого зв'язку між податковим і бухгалтерським обліком немає, у деяких випадках бухгалтерський облік впливає на показники податкового обліку підприємства [3].

Отже, можна дійти висновку, що вивчивши сутність податкового планування на мікрорівні, можна охарактеризувати його як: організацію підприємницької діяльності платника податків найбільш оптимальним способом з податкової точки зору, а також вибір та застосування відповідних методів оптимізації податку зобов'язання законними способами та засобами.

Література:

1. Єлісеєв А.В. Види податкового планування за класифікаційними ознаками. *Податкове планування*. 2001. № 9. С. 7-8.

2. Оніщук Ю. Податкове планування - право організації платника податку при виконанні податкових обов'язків. *Підприємство, господарство і право*. 2007. №9. С.59-61.

3. Муравйов В. В. Організація податкового планування на підприємстві. *Аудит і фінансовий аналіз*. 2001. № 2. С. 3-102.

ПРОБЛЕМА ІНВЕСТУВАННЯ В ПІДПРИЄМСТВА МАЛОГО БІЗНЕСУ УКРАЇНИ

Янченко Н.В.

*К.е.н., доцент кафедри економіки
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

Тихомирова А.О.

*Магістр другого року навчання спеціальності «Економіка»
Харківський національний університет будівництва та архітектури*

На сьогодні малі та середні підприємства впливають на ефективність економіки країни, забезпечує соціальну стабільність та

зайнятість населення. Малий та середній бізнес вважається надзвичайно динамічним, тому що може швидко реагувати на потреби ринку.

Дослідження проблеми інвестування в малий бізнес є досить актуальним, оскільки розвиток малих та середніх підприємств значно впливає на загальний бізнес-клімат у країні.

В Україні частка малого бізнесу на сьогодні застигла на одному місці - на рівні 10–16% від ВВП (рис. 1). В той же час в розвинених країнах малий бізнес дає понад половину ВВП і є загальновизнаним драйвером інноваційної модернізації економіки [1].

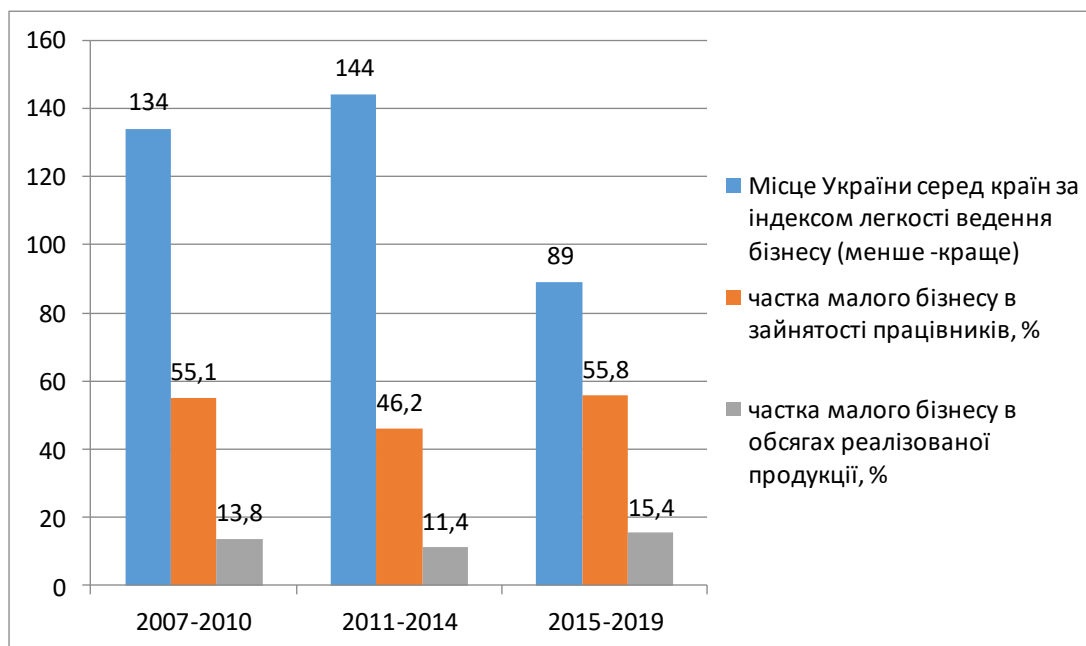


Рисунок - 1 Середньорічні показники рейтингу легкості ведення бізнесу та розвитку малого бізнесу*

Джерело: розроблено за даними Держстату і Doing Business.

Більшість інвесторів не мають інтересу вкладати в українські підприємства, це демонструє індекс інвестиційної привабливості країни. Поки що він дуже низький – лише 2,95 із 5. Так, 39% опитаних кореспондентів вважають, що інвестиційний клімат є нейтральним, тоді як 37% вважають, що він є скоріше несприятливим, а ще 7% – вкрай несприятливим. І лише 17% кореспондентів позитивно оцінили бізнес-середовище. Для порівняння, під час попередньої хвилі опитування задоволених бізнес-кліматом було 19%, а наприкінці 2018 року – 25% [2].

На сьогодні в Україні несприятливий інвестиційний клімат, тому більшість інвесторів в зв'язку з підвищеними ризиками обирають менш ризикові умови інвестування, а саме в зарубіжні підприємства. На інвестиційний клімат України впливає низка факторів а саме: економічні (кризовий стан, інфляція, нестабільність економіки), соціальні (низька платоспроможність більшості громадян), але основним фактором є політичний, тому що стан війни в країні відштовхує багатьох іноземних

інвесторів, а відсутність підтримки малих підприємств з боку держави та навпаки їх витіснення, створює несприятливі умови для розвитку малого бізнесу, тому навіть для вітчизняного інвестора такі фактори є досить ризиковими.

Також однією з основних проблем є ведення тіньової економіки, адже майже кожне приватне підприємство веде чорну бухгалтерію. І головною причиною цього є законодавство України. Якщо б податки не складали таку частку від доходів підприємств, то це б значною мірою знизило рівень тіньової економіки держави. Зарубіжні країни навпаки створюють всі умови для розвитку малого бізнесу, а саме фінансову підтримку та спрощене законодавство.

Зараз виникла серйозна проблема пошуку джерел інвестування розвитку малого та середнього бізнесу. Фактори, що обумовлюють погіршення інвестиційного клімату, такі: нестабільність в економічній сфері, міграція кваліфікованої робочої сили закордон, нечіткість правових норм, що регулюють економічні відносини в країні. Попри покращення тенденції легкості ведення бізнесу саме дані фактори формують негативне враження для інвесторів.

При налагодженій підтримці ведення бізнесу для малих підприємств з боку держави необхідно надавати законодавчо-правову інституційну, фінансово-кредитну підтримку, цільове субсидування, пільгове кредитування, гарантії перед кредитними товариствами, цільове бюджетне фінансування, організаційно-управлінську підтримку, технологічне навчання, технічну допомогу та стимулювати зусилля у сфері самоорганізації бізнесу та створювати різні кредитнофінансові та інвестиційні організації. Такі засоби так чи інакше передбачені програмами стимулювання малого та середнього бізнесу в більшості розвинених країн.

Проаналізувавши стан розвитку малого бізнесу можна сказати, що Україна є досить нерозвинутою з боку державної підтримки малого підприємництва. Оскільки державне регулювання негативно впливає на розвиток малого бізнесу.

Виходячи з цього, можна сказати що стан економіки прямопропорційно залежить від стану розвитку малого бізнесу, який в свою чергу повинен складати більшу частину ВВП ніж великі компанії. А для розвитку малого бізнесу необхідно створити необхідні інвестиційні умови, мінімізувавши ризики пов'язані з політичними факторами, щоб залучити більшу кількість коштів від вітчизняних та іноземних інвесторів.

Література:

1. Доля малого та середнього бізнесу в ВВП. URL: Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2157-16>.

2. Індекс настроїв малого бізнесу – 2019. URL: <http://company.ligazakon.ua/archives/7093>.

Наукове видання

Матеріали
Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ

19 листопада 2020 р.

Відповідальний за випуск: проф. Успенко В.І.

Комп'ютерне редагування: Докуніна К.І.

Підписано до друку 05.11.2020 р. Формат 60*84 1/16.
Папір офсетний. Наклад 100 прим.

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК

ДЛЯ НОТАТОК