

інституційний розвиток та інноваційний клімат – це не основні напрями, які мають визначати розвиток цифрової економіки в Україні. Ключовою стратегією розвитку цифрової економіки в Україні має стати «цифровізація» країни, формування внутрішнього ринку ІКТ та у споживачів мотивацій та потреб у «цифрових технологіях». Розвинена цифрова інфраструктура – основа розвитку цифрової економіки.

Використані джерела

1. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды». Группа Всемирного банка. – 2016 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/>.
2. Карчева Г.Т. Ефективність та конкурентоспроможність банківської системи України / Г.Т. Карчева, Т.С. Смовженко, В.І. Міщенко та ін. // – Київ: ДВНЗ «Університет банківської справи», 2016. – 276 с.
3. Коляденко С. В. Цифрова економіка: передумови та етапи становлення в Україні і у світі / С. В. Коляденко // Економіка. Фінанси. Менеджмент. – 2016. – № 6. – С. 106–107.
4. Пивоваров Ю. Навіщо Україні цифрова економіка / Ю. Пивоваров // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nv.ua/ukr/>.
5. Фіщук В. Цифрова економіка – це реально /В. Фіщук // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biz.nv.ua/ukr/>.

Маслей Віктор

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ АДМІНІСТРУВАННЯ РОБОТИ З КАДРАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ СФЕРИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Визнання людини як найвищої соціальної цінності покладає на державу певні обов'язки. Зокрема, згідно з частиною 2 статті 3 Конституції України держава відповідає перед громадянами за свою діяльність, де проголошення та забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Це означає, що діяльність державних органів, як носіїв функцій і завдань держави, має мати чітко визначену спрямованість щодо забезпечення прав і свобод людини. Це, відповідно, обумовлює необхідність забезпечення такої діяльності належними ресурсами, у тому числі, кадровими. Тому розв'язання питань кадрового забезпечення шляхом реалізації адекватної кадрової політики з використанням такого її інструменту як адміністрування роботи з кадрами в сучасних умовах є актуальним, оскільки уможливує виконання покладених на державу функцій, в тому числі, щодо цивільного захисту населення.

На стратегічному рівні кадрова політика в сфері цивільного захисту – діяльність кадрів вищого рівня управлінської ієрархії, яка спрямована на забезпечення підготовки персоналу відповідно до кваліфікаційних вимог як

сьогодні, так і на перспективу. Результатом цієї діяльності є нормативні документи, які визначають втілення в життя замовлення суб'єктів політики, організацію кадрового менеджменту в структурах органів управління та сил цивільного захисту на оперативно-тактичному і тактичному рівнях. На оперативному та тактичному рівнях кадрова політика трактується, як мета (цілі) і завдання, принципи і методи, за допомогою яких досягається мета (цілі) кадрової політики, формується організаційна культура, визначаючи відносини з персоналом [1].

Потреба в удосконаленні кадрової політики організацій, що діють в сфері цивільного захисту, та оптимізації використання ними такого інструмента кадрової політики як адміністрування роботи з персоналом, передусім, зумовлена необхідністю забезпечення здатності рядового та начальницького складу сфери цивільного захисту до виконання нових завдань в умовах змін. Такі зміни пов'язані із прогресуючим антропогенним тиском на довкілля і недотриманням норм та правил безпечного провадження господарської діяльності. Останні посилюють небезпеку виникнення аварій і катастроф, які стають усе більш масштабними і небезпечними для населення, навколишнього природного середовища й стійкого функціонування економіки, і результатом яких є збитки (економічні та ін.), кількість і масштабність яких може становити загрозу національній безпеці в економічній, соціальній та екологічній сферах.

У процесі адміністрування роботи з кадрами в організаціях сфери цивільного захисту їх адміністративними службами повинні виконуватись: загальні, системозабезпечуючі і виконавчі повноваження (щодо: регламентації роботи; інформаційно-документаційного забезпечення; контролю за виконанням завдань працівниками тощо). Реалізація цих повноважень уможливить: оптимізацію кадрового складу організацій, здійснення необхідного супроводу та контролю трудової діяльності працівників. Для цього, передусім, державою, мають бути реалізовані системні заходи.

Приміром, з прийняттям Кодексу цивільного захисту України вперше на законодавчому рівні були викладені узагальнені вимоги до підготовки кадрів [2]. Елементами системи підготовки кадрів стали дві функціональні підсистеми:

- індивідуальної підготовки (підготовка фахівців за певним напрямом (спеціальністю, спеціалізацією) та рівнем освіти, які повинні відповідати професії фахівця та посаді, яку він займає);
- спільної підготовки (підготовка органів управління та сил цивільного захисту до виконання завдань щодо ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій» [3].

Водночас, як вказує автор наукової праці [4], практика свідчить, що кадрова робота в органах цивільного захисту невідповідає європейським нормам та стандартам.

Тому, вважаємо, що напрямми розвитку адміністрування кадрової роботи як інструмента кадрової політики в організаціях сфери цивільного захисту повинні стати:

- вдосконалення нормативно-правового забезпечення діяльності організацій сфери цивільного захисту щодо адміністрування їх роботи з кадрами;
- впровадження сучасної системи кадрового менеджменту, що базується на європейських принципах, нормах і стандартах, використовує адекватні технології роботи з персоналом в процесі адміністрування його роботи;
- новий механізм фінансування організацій сфери цивільного захисту.

Використані джерела

1. Медвідь А. Кадрова політика як ефективний важіль розвитку служби цивільного захисту України в сучасних умовах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Users/Natali/Downloads/477-Article%20Text-889-1-10-20180510.pdf>

2. Кодекс цивільного захисту України // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 34– 35. – 458 с.

3. Малеван О.Ю. Напрями удосконалення сфери цивільного захисту держави / О. Ю. Малеван, Ю. П. Переверзін, В. О. Тищенко // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс]. – 2012. – №11. – Режим доступу: <http://www.dy.nauka.com.ua>

4. Ковальчук В. Удосконалення системи кадрового забезпечення пожежно-рятувальної служби в Україні в контексті адаптації зарубіжного досвіду [Електронний ресурс] – режим доступу: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_46/fail/ch1/10.pdf

Мелих Оксана

к.е.н., доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія THEU

ПОДАТОК НА ПРИБУТОК ПІДПРИЄМСТВ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ТРАНСФОРМАЦІЇ У КОНТЕКСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Одним із найважливіших важелів державного впливу на соціально-економічний розвиток країни є податки, до яких належить податок на прибуток підприємств. Зокрема, пряме оподаткування доходів юридичних осіб дає можливість не лише наповнити державний та місцеві бюджети, але і вплинути на економічні процеси (інвестиційну активність, накопичення капіталу, сукупне споживання, ділову активність).

Незважаючи на те, що у 2015 році в Україні було запроваджено класичну європейську модель оподаткування прибутку підприємств, спостерігається подальше ухилення від його сплати і, як наслідок, зниження його фіскальної ефективності. Так, упродовж 2011-2017 років, частка податку на прибуток підприємств у ВВП знизилась з 4,1% до 2,5% [1, с. 4].