

Станом на 01.01.2016 р. розмір мінімальної заробітної плати становив 1378,0 грн. Отже, 750 розмірів мінімальної заробітної плати на 01.01.2016 р. складала:

$$750 \times 1378,0 \text{ грн.} = 1033500,0 \text{ грн.}$$

Середньоринкова вартість автомобіля BMW X6 об'ємом циліндрів двигуна 2979 куб. см., тип пального – дизель, 2015 року випуску (1425435,20 грн.) у 2016 році перевищує 750 розмірів мінімальної заробітної плати (1033500,0 грн).

Таким чином, автомобіль BMW X6, об'ємом циліндрів двигуна 2979 куб. см, тип пального – дизель, 2015 року випуску у 2016 році є об'єктом оподаткування транспортним податком.

Пунктом 4 розділу II “Прикінцеві положення” Закону №909 визначено, що у 2016 році до прийнятих рішень органів місцевого самоврядування про встановлення місцевих податків і зборів на 2016 рік не застосовуються вимоги, встановлені підпунктом 12.3.4 пункту 12.3 статті 12 Кодексу та Законом України “Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності”. Законом № 909 не встановлювався новий транспортний податок, та не змінювалася його ставка.

Тулай Оксана Іванівна

*Д.е.н, професор, професор кафедри фінансів ім. С. І. Юрія
Західноукраїнського національного університету*

Матвійчук Олена Миколаївна

*Головний спеціаліст відділу звітності та бухгалтерського обліку Управління
Державної казначейської служби України у м. Рівному Рівненської області*

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

Однією із функцій управлінської діяльності є управління персоналом, головним об'єктом якого є люди, які за своїми психологічними рисами входять у

певні соціальні групи, а за професійними якостями – до конкретних трудових колективів.

Принципи нової державної кадрової політики спрямовані на досягнення гармонійного поєднання особистих та суспільних інтересів, сприяння творчій реалізації та цілеспрямованому розвитку державного службовця, що без врахування соціально-психологічної складової кадрової політики є неможливим. Ефективна модель управління персоналом сприяє розкриттю потенціалу кожного працівника, підвищенню продуктивності праці та реалізації принципів корпоративної та соціальної культури органу публічної влади [1].

У теорії та практиці управління персоналом визначають три основні групи методів управління:

- 1) адміністративні;
- 2) економічні;
- 3) соціально-психологічні.

Адміністративні методи ґрунтуються на адміністративній дисципліні та спираються на ієрархічну підпорядкованість. Вони діють через правові норми й акти – закони, укази, розпорядження, положення, накази, інструкції тощо.

Економічні методи базуються на використанні економічних стимулів, тобто на матеріальному стимулюванні. Вони діють через зарплати, фінансові нормативи діяльності, положення про оплату праці, унормовану систему матеріального заохочення тощо.

Соціально-психологічні методи засновані на використанні моральних стимулів до роботи і впливають на персонал за допомогою створення корпоративної культури, визначення цінностей, створення психологічного клімату й атмосфери допомоги та довіри, встановлення соціальних норм поведінки, задоволення культурних і духовних потреб працівників тощо [2, 3].

Державна служба – це специфічна сфера, яка полягає у здійсненні діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави. Тому державні службовці – це специфічна категорія працівників, що мають дотримуватися принципів державної служби. Держслужбовці виконують встановлені для

конкретної посади обов'язки, що безпосередньо пов'язані з виконанням завдань державного органу, який, у свою чергу, уповноважений на виконання державних функцій.

Таким чином всі дії державних службовців здійснюються ними від імені та за дорученням держави. Це висуває до них завищені вимоги і вимагає встановлення конкретних законодавчих норм, обмежень, а також строго регламентує їхню діяльність. Багато у чому зазначена специфіка визначає характер роботи служб управління персоналом на державній службі. Діяльність служби управління персоналом державного органу регламентована Законом України «Про державну службу» [4], а також відповідним Положенням. Цим положенням передбачено, зокрема, роботу щодо створення сприятливого організаційного та психологічного клімату, формування корпоративної культури у колективі, розв'язання конфліктних ситуацій [5].

Сьогодні корпоративну культуру будь якого державного органу визначають як певну ідеологію чи систему традиційних взаємин щодо зовнішнього оточення та внутрішнього середовища. Необхідність формування та розвитку корпоративної культури вже не викликає жодних сумнівів, оскільки практика успішних організацій засвідчує вагому роль саме корпоративної культури у досягненні ними успіхів. Сильна та розвинута корпоративна культура є необхідною умовою самореалізації працівників, а як наслідок – їх потенціалу. Отже, корпоративна культура – це важлива складова управління персоналом, яка включає персонал у систему управління організацією та є елементом оптимізації управління й підвищення ефективності діяльності на державній службі [6].

Список використаних джерел:

1. Гурієвська В. Соціально-психологічні аспекти формування та реалізації кадрової політики в державному управлінні. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-10.pdf>

2. Закон України “Про державну службу” від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

3. Левицька Н. Особливості управління керівним персоналом в органах державної служби України. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7843/1/Левицька%20Н.%200А.Особливості%20управління%20керівним%20персоналом%20в%20органах%20державної%20служби%20України.pdf>
4. Пархоменко-Куцевіл О. Сучасна система управління персоналом державної служби: проблеми та перспективи розвитку. URL: http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik5/fail/+Parhomenko.pdf
5. Типове положення про службу управління персоналом державного органу. Наказ НАДС від 03.03.2016 №47. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16#n13>
6. Управління персоналом на державній службі. Панель відкритих онлайн курсів “Prometheus”. URL: <https://prometheus.org.ua>

Шпуняр Віра Василівна

*Студентка 2 курсу ОС «магістр» факультету фінансів та обліку
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
фінансів ім. С. І. Юрія Булавинець В.М.*

ДИДАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ФІНАНСОВОЇ ГРАМОТНОСТІ

Відповідно до визначених людиною цінностей формуються економічні (соціальні) ролі. Проте, навіть члени однієї родини мають різні уявлення про життєві цінності. Учні основної школи – підлітки, а саме в цьому віці розпочинається активна соціалізація, головним стає усвідомлення належності до покоління, а не сімейні традиції. Важливим етапом економічної соціалізації особистості є період навчання у школі, яка залишається центральною ланкою цього процесу [1].