

возможности оперативного и гибкого реагирования на изменения внешних условий. Внедрение этой системы также невозможно без использования специального программного обеспечения.

Аудиторская проверка эффективности использования запасов является важным направлением производственного аудита, ее результатами должны быть поиск резервов снижения себестоимости продукции и применения систем эффективного управления запасами. Использование информационных технологий повышает эффективность производственного аудита запасов, поскольку позволяет проводить сплошную проверку всех документов и снижает риск не выявления ошибок. При проведении производственного аудита запасов с использованием компьютерных аудиторских программ можно предложить применение как традиционных аналитических процедур, так и специфических процедур, свойственных только компьютерному аудиту. Для более эффективного управления запасами в продолжение исследований можно предложить системы, которые уже давно используют зарубежные предприятия. Так решить проблему складирования поможет система "производство без складов", но она требует значительных финансовых расходов. Сократить запасы и синхронизировать процессы снабжения производства и реализации продукции может система "канбан". Система "точно в срок" поможет наладить взаимосвязь между реализацией продукции и производственными мощностями.

Литература

1. Давидов Г.М. Аудит / Г.М. Давидов. – К: 2004. – 510 с.
2. Савченко В.Я. Аудит / В.Я. Савченко. – К: КНЕУ, 2002. – 326 с.
3. Сафохина М.А. Производственный аудит: виды и стадии развития / М.А. Сафохина // Аудиторские ведомости. – 2006. – № 10. – с.12-16.
4. Уваров С.А. Логистика: общая концепция, теория, практика / С.А. Уваров. – СПб.: «ИНВЕСТ-НП», 1996. – 232 с.
5. Гаджинский А.М. Основы логистики / А.М. Гаджинский. – М.: ИВЦ «Маркетинг», 1995. – 122 с.

*Рецензент докт. экон. наук, профессор С.В. Климчук*

327.336.6

*Жуковська В.М., к.е.н., доцент,  
Київський національний торговельно-економічний університет*

**ПАРТНЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ**

Професійний розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом соціальних інвестицій, пріоритетність яких визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, впровадження інформаційних технологій, зростання продуктивності праці, інноваційної активності. Висококваліфіковані фахівці - це обмежений ресурс, який потребує реалізації свого потенціалу у відповідних соціально-економічних, правових і соціально-побутових умовах, що забезпечуються, у першу чергу, роботодавцями, власниками підприємств. На жаль, не можна не помітити і того факту, що переважна частка підприємств торгівлі намагається зменшити обсяги навчання, а іноді - взагалі їх не надавати. Тому керівники підприємств все частіше вдаються до коопераційних способів взаємодії з іншими економічними суб'єктами, намагаючись зменшити невизначеність ринкового середовища, підвищити безпеку бізнесу та створити сприятливі умови для реалізації кадрової стратегії розвитку.

Важливий внесок у розробку економічного інструментарію щодо управління соціальним розвитком персоналу у підприємствах торгівлі соціального розвитку та партнерства в умовах світової глобалізації, присвячували свої праці такі вітчизняні вчені-економісти як: зробили І.Ю. Беляєва [1], В.М. Гейця [2], А.А. [3]. О.А. Грішнова, О.О. Герасименко, А.М. Колот [11]. А.А. Мазаракі [2], Н.В. Сичова [3], Н.А. Супрун [5] та ін. Проблеми оподаткування вартості навчання, професійної підготовки, підвищення кваліфікації працівників розглядаються в працях В.А. Савченко [13], Є.П. Качан [12], І.В. Педь [9].

Практика свідчить, для реалізації соціальних програм професійного розвитку працівників необхідний цілий комплекс інституціональних умов, які вимагають теоретичної розробки з урахуванням відтворювального аспекту, результативності й ефективності соціальних інвестицій. При

цьому необхідно збалансувати не тільки інтереси та потенціал працівника, а й можливості підприємства, умови впливів зовнішнього середовища, правові аспекти.

Дослідження рівня і проблем дієвості механізму професійного розвитку у рамках відносин партнерства, аналізування зарубіжного досвіду та можливостей його застосування в українських реаліях визначили логіку та мету статті.

Однією з основних цілей професійного розвитку персоналу є створення умов, за яких будуть реалізовані всі можливі резерви зростання потенціалу працівників і забезпечено їх високу вмотивованість щодо досягнення завдань підприємства. Такий потенціал, як правило, містить у собі як здатність набувати і використовувати нові знання, уміння і навички, так і накопичені нереалізовані ідеї про шляхи вдосконалення діяльності підприємства. Термін партнерський потенціал не є категорією з чітко усталеним змістом. Так, у своїй монографії [6, с.7], О.П. Дергачов зазначає, що даний термін відображає дієздатність міждержавної взаємодії і як такий, що містить два сегменти: привабливість та спроможність, які доповнюють один одного і частково накладаються. Якщо розглядати даний термін виходячи із принципів соціального партнерства, то на думку автора партнерський потенціал – це внутрішня здатність підприємства (його ресурсна можливість та система менеджменту) акумулювати (навіть штучно створювати) внутрішні і зовнішні впливи (у тому числі і конкурентів) результатом яких є кількісні-якісні зміни синергетичного характеру. З урахуванням того, що сучасні підприємства торгівлі функціонують в умовах динамічного конкурентного середовища, основним завданням для них є розв'язання проблеми забезпечення генерації нових знань, і безперервний професійного навчання персоналу на засадах самоорганізації. Згідно з Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві, затвердженим спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 06.04.2001 р. за N 315/5506, для професійного навчання кадрів на виробництві застосовуються такі його види: первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців [10, 13]. Гарантії для робітників і службовців, що направляються для підвищення кваліфікації в Україні, встановлено ст. 122 КЗпП, згідно з якою при направленні робітників і службовців для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством. Для професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників і службовців, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організовує індивідуальне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок підприємства, організації, установи (ст. 201 КЗпП). Однак слід визнати, що позитивну динаміку витрат на професійне навчання персоналу стримують такі сучасні українські реалії: наслідки економічних криз, що визначили низьку прибутковість багатьох підприємств, а звідси намагання зекономити на заробітній платі, професійному навчанні кадрів; значне навантаження на фонд оплати праці у вигляді внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та до Пенсійного фонду. Переважна частина працюючих українців сьогодні знаходиться в тіні або отримує мінімальну зарплату. Для нашої держави з огляду на високе податкове навантаження на фонд оплати праці застосування податків на цей фонд не є перспективним, оскільки це може спричинити ще більшу тінізацію виплат заробітної плати. Так, щодо 5 мільйонів українців взагалі відсутні відомості щодо зайнятості, ще 2,5 млн. числяться на мінімальній зарплаті або півставки від неї, а самі одержують зарплату в конвертах. У комерційному секторі більш як мільйон підприємств. Близько 120 тисяч директорів офіційно випишують собі мінімальну заробітну плату, відповідно — бухгалтерам і працівникам теж, тоді як насправді знайти працівника менше ніж за 1,5—2 тис. грн. неможливо [14]. Так, І.В. Педь вважає [15, с.154], що вплив податків на заробітну плату та зайнятість залежить від існуючої у країні практики встановлення розміру заробітної плати, а також від складових системи соціального забезпечення. Водночас, з точки зору провідних науковців [1, с.44; 2, с.175; 5, с.61] для підприємств зовнішні фактори є ключовими та від яких внутрішні вже стають здебільшого похідними. Насамперед, до них слід віднести головні:

1. Стан на ринку праці – висока конкуренція на робоче місце стимулюватиме до професійного розвитку працівника, а мобільність персоналу та плинність кадрів не стимулює роботодавця до вкладення коштів у навчання. Як свідчать дані (табл.1) впродовж останніх років динаміка підготовки та підвищення кваліфікації персоналу загалом по Україні та в торгівлі зокрема, хоч і має значний потужний потенціал до розвитку, але мала спадний характер [7]. 2009 рік став періодом рецесії: дуже складно планувати соціальні програми в період економічної та політичної невизначеності. Якщо наприкінці 2008 року деякі підприємства зберегти кадровий склад за рахунок скорочення професійного навчання, то наприкінці лютого 2009-го повільно скорочували персонал.

Таблиця 1

Динаміка підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у торгівлі, тис. осіб

	Навчено новим професіям				Підвищили кваліфікацію			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Усього	302,6	301,6	290,1	209,3	994,5	1071,2	1022,7	890
Торгівля	8,6	9,2	9,3	6,0	13,7	15,6	13,9	10,6

2. Конкуренція на ринку, де діє підприємство (висококонкурентне середовище спонукає до необхідності розвитку персоналу, адже в подальшому висококваліфікований персонал стає потужною конкурентною перевагою підприємства).

3. Соціо-культурні особливості (тут яскравим прикладом постають Китай та Японія, де освіта триває впродовж всього життя). Слід зробити наголос на незначній питомій вазі підготовки та підвищенні кваліфікації кадрів торгівлі у загальній кількості підготовки та підвищення кваліфікації кадрів по Україні (табл.2) [7].

Таблиця 2

Динаміка підготовки кадрів за місцем і видами навчання

	Навчено новим професіям		з них (у % до облікової кількості працівників, які пройшли навчання)			
	усього, тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників	за місцем навчання		за видами підготовки	
			на виробництві	у навчальних закладах	первинна підготовка	Перепідготовка
2008 рік						
Усього	290,1	2,6	75,8	24,2	36,3	63,7
у тому числі						
Торгівля	9,3	1,0	73,8	26,2	60,7	39,3
2009 рік						
Усього	209,3	1,9	76,2	23,8	33,2	66,8
у тому числі						
Торгівля	6,0	0,7	69,1	30,9	70,1	29,9

4. Можливість зниження оподаткованого прибутку на суму витрат на розвиток персоналу.

Важливим та необхідним у вдосконаленні податкового регулювання системи професійного розвитку працівників є звернення до зарубіжного досвіду провідних високорозвинених країн світу. У Франції система професійної освіти персоналу фінансується державою, регіонами і компаніями. Фонд заробітної плати фірм оподатковується податком на учнівство (кошти від якого спрямовуються в навчальні центри, що реалізують відповідні програми) та податком на потреби альтернативного навчання, який насамперед йде на оплату професійного навчання працівників. Податком на учнівство, що дорівнює 0,5% від фонду заробітної плати, обкладаються всі підприємства, що займаються промисловою, комерційною, ремісничою діяльністю і сільським господарством, незалежно від чисельності їх працівників і грошового обороту. За домовленістю між роботодавцями і профспілками підприємства з чисельністю найманих працівників, що перевищує 10 осіб, виділяють на професійне навчання не менш ніж 1,5 % фонду оплати праці, а фірми з чисельністю персоналу менше 10 найманих працівників – 0,25 %. Водночас підприємства, що не проводять професійного навчання персоналу, не мають пільгового оподаткування.

У Швеції фінансування фондів сприяння зайнятості здійснюється переважно за рахунок внесків компаній, а його розмір залежить від фонду оплати праці компанії і визначається щорічно. В Іспанії підприємствам, що здійснюють професійне навчання своїх працівників, надаються податкові пільги. Водночас, іспанці виплачують із своєї зарплати 0,1 % коштів до спеціального Фонду професійного навчання, а підприємства – 0,6 %. Роботодавці й профспілки у таких країнах як Бельгія, Данія та Нідерланди за сприяння уряду засновують фонди розвитку професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, умови використання яких регулюються колективними договорами. Так, у Данії фонди сприяння навчанню формуються за рахунок відрахувань роботодавців у розмірі 8 %-го податку на валовий фонд оплати праці.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що в окремих країнах держава компенсує частину витрат підприємств на професійну освіту, застосовуючи, зокрема, механізми для стимулювання участі підприємств у професійному навчанні кадрів через податкові пільги, створення відповідних фондів.

Найперспективнішим до застосування на українському ґрунті вбачається досвід Франції та Іспанії в диференціації підприємств за розміром при визначенні розміру витрат на професійне навчання персоналу. Не виключенням є застосування колективних угод між роботодавцями та представниками найманих працівників (профспілками), які містять пункти, що передбачають схеми фінансування навчання персоналу роботодавцями та профспілками. Проаналізувавши провідний світовий досвід слід виділити три головні ініціативи для збільшення інвестицій роботодавців і працівників у навчання: уведення обов'язкового податку на потреби навчання; надання оплачуваних навчальних відпусток; вирівнювання витрат на навчання між підприємствами на основі колективного договору шляхом заснування спеціальних (галузевих і т. п.) навчальних фондів.

З 2010 року набув чинності Податковий Кодекс України, де було знято обмеження щодо включення вище зазначених витрат до валових витрат у відсотках фонду оплати праці звітного періоду [4]. Поряд з цим зроблено три суттєві обмеження щодо складу таких витрат:

витрати платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників обмежено робітничими професіями, та тими випадками, коли законодавством передбачено обов'язковість періодичної перепідготовки або підвищення кваліфікації;

дозволено відносити до складу валових витрат витрати на навчання та/або професійну як підготовку, так тепер і перепідготовку або підвищення кваліфікації не тільки у вітчизняних, але й у закордонних навчальних закладах фізичних осіб (незалежно від того, чи перебувають такі особи в трудових відносинах з платником податку), які уклали з ним письмовий договір (контракт) про взяті ними зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років;

дисциплінуючим елементом для підприємства як сумлінного податкоплатника стає той факт, що вищезазначена норма поширюється лише на ті випадки, коли наявність сертифіката про освіту в таких закладах є обов'язковою для виконання певних умов ведення господарської діяльності. Згідно податкового Кодексу з 2011 року в разі розірвання такого письмового договору (контракту) платник податку зобов'язаний збільшити дохід у сумі фактично здійснених ним витрат на навчання та/або професійну підготовку, які були включені до складу його витрат. Внаслідок такого збільшення доходу нараховується додаткове податкове зобов'язання та пеня в розмірі 120 відсотків облікової ставки Національного банку України, що діяла на день виникнення податкового зобов'язання з податку, яке мав би сплатити платник податку у встановлений строк у разі, якщо б він не користувався податковою пільгою, встановленою цим підпунктом, обчислені до суми такого податкового зобов'язання та розраховані за кожен день недоплати, закінчуючи днем збільшення доходу.

Наказом Мінпраці та соціальної політики України від 06.02.2009 р. № 40 внесено зміни до Порядку надання матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного, затвердженого наказом Мінпраці та соціальної політики від 20.11.2000 р. N 308. [17].

Однак слід констатувати, що фінансування професійного навчання працівників підприємств торгівлі ускладнюється наступними чинниками: низьким ступенем відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, небажанням витратити на це кошти; економічною неспроможністю підприємств забезпечувати підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб сучасного виробництва; низькою мотивацією працівників до підвищення свого професійного рівня при відсутності системи стимулювання кар'єрного зростання; відсутністю заходів щодо дисциплінарної та матеріальної відповідальності керівників за рівень професіоналізму працівників.

Грунтуючись на висновках, охарактеризованих вище досліджень, можна стверджувати, що реалізація партнерського потенціалу підприємства торгівлі полягає у представленні квазіможливостей професійного розвитку персоналу, що можуть бути реалізовані за умов відповідного планування і узгодження зі стратегією розвитку підприємства, через розробку та впровадження спеціальних освітніх програм (проектів); забезпечення інновацій в організації праці та заходів щодо зниження їх витрат; організацію та мотивацію професійно-кваліфікаційного просування працівників; встановлення заробітної плати за рівнем вищим, ніж середньо галузевий; реалізацію програм охорони праці; формування корпоративної культури, яка орієнтована на соціальну відповідальність працівника і роботодавця. Із прийняттям Податкового Кодексу України було скасовано обмеження щодо включення витрат на професійний розвиток персоналу до валових витрат у відсотках фонду оплати праці звітного періоду. Такий крок назустріч підприємцям є довгоочікуваним й прогресивним, та свідчить про розуміння у владних колах актуалізації теми

професійного розвитку персоналу та якості трудового потенціалу як вирішальної умови конкурентоздатності.

Література

1. Беляева И.Ю. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект : монографія [Текст] / под общ. ред. д.э.н., проф. И.Ю. Беляевой, д.э.н., проф. М.А. Эскиндарова. — М. : КНОРУС, 2008. — 334 с.
2. Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів : монографія : [у 2 ч.]. — Ч. 2 / за ред. В.М. Гейця, А.А. Мазаракі. — К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. — С. 164–177
3. Сичова Н.В. Дослідження рівня соціального розвитку підприємств торгівлі [Текст] // Економіст.-2008.- № 12. — С. 7-12.
4. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 № 2755-V. [Електронний ресурс].— Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>
5. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку. [Текст]. // Економіка і прогнозування.-2009.- №3.- С. 61-74
6. Дергачов О.П. Партнерський потенціал України: Становлення і реалізація. - Київ: ІПЕНД ім. І.Ф. Кураса НАНУ, 2009. - 496 с.
7. Праця України 2008 : стат. збірник / [відп. за вип. Н. В. Григорович]. — К.: Держкомстат України, 2009. — 322 с.
8. Про затвердження Положення про професійне навчання кадрів на виробництві: Наказ Мінпраці та соціальної політики України, Міносвіти і науки України від 26.03.2001 р. N 127/151 (zareєстровано в Мін'юсті України 06.04.2001 р. за N 315/5506)
9. Педь І.В. Механізм впливу податків на заробітну плату, зайнятість та міжнародну міграцію робочої сили / І.В. Педь // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. — 2010. — №4-5. — С. 149–154
10. Щодо оподаткування вартості навчання, професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації працівників, яке зумовлене виробничими або загальногосподарськими потребами підприємства: Лист ДПА України від 20.07. 2007 № 7013/6/17-0716. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.visnuk.com.ua/srv4/article/one/Lyst\\_DPA\\_U3540914.html](http://www.visnuk.com.ua/srv4/article/one/Lyst_DPA_U3540914.html)
11. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А.М. Колота, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко, Г.Т. Завіновська та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
12. Економіка праці та соціально-трудові відносин: навч.-метод. посіб. / За заг. ред. проф. Качана Є.П. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006.—373 с.
13. Савченко, В.А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу // Формування ринкової економіки: [спецвипуск]. Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, М-во праці та соц. політики України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана, Держ. установа НДІ соц.-труд. відносин; [редкол.: О. О. Беляев (відп. ред.) та ін.] — К.: Луганськ: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. — 377 с.
14. Бродський, М. Ти не зобов'язаний змінити світ, але ти не маєш права нічого не робити для цього // Дзеркало тижня.—№20.—2010. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dt.ua/newspaper/articles/60242#article>

*Рецензент докт. екон. наук, професор І.А. Ігнат'єва*

658.14/17

*Губина О.В., к.э.н., доцент,  
Бутенко И.В., к.э.н., доцент,  
Орловский государственный институт экономики и торговли*

## **ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ СОСТОЯНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ И ПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Главной целью любого вида финансового анализа является оценка и выявление внутренних проблем организации для подготовки и обоснования различных управленческих решений, в том числе в области развития, выхода из кризиса, перехода к процедурам банкротства, покупки-продажи бизнеса или пакета акций и т.д. Анализ взаимосвязи состояния денежных потоков и платежеспособности наиболее актуален, так как платежеспособность является внешним проявлением финансовой устойчивости коммерческой организации. Если организация платежеспособна, то она имеет преимущество перед организациями того же профиля в привлечении инвестиций, получении кредита, в выборе поставщиков. Положение организации зависит от результатов ее деятельности. Если все намеченные планы выполняются, то это положительно влияет на платежеспособность организации и ликвидность ее баланса. И, наоборот, при невыполнении планов снижаются