

Адаптація системи управління підприємством не може здійснюватись без гармонізації оперативних та стратегічних планів розвитку, причому досить важливим є факт того, що без використання інструментів контролінгу бажаного результату досягти, практично, неможливо, оскільки саме контролінг забезпечує координацію дій на всіх напрямках управління підприємством.

Враховуючи вище наведене можна стверджувати, що формування парадигми управління підприємством неможливо без цілісної системи контролінгу, що ґрунтується на багатокритеріальному підході і має забезпечити: формування системи інформаційної підтримки для всіх рівнів управління; адаптації стратегічних цілей розвитку підприємства з урахуванням турбулентності зовнішнього середовища; гармонізації оперативних та стратегічних планів розвитку підприємства; координації усіх бізнес-процесів на основі використання інструментарію контролінгу; гнучкості системи управління підприємством, з метою створення умов для виконання визначеної місії та досягнення поставлених цілей. Головне завдання системи контролінгу зводиться до раціоналізації інформаційних завдань, та введення їх в систему управління. Треба враховувати специфічні інформаційні потреби, які мають відповідати місії та визначеній цілі підприємства в рамках обраної стратегії. В процесі управління виникає потреба в адаптації визначених стратегічних напрямків розвитку підприємства до змін у зовнішньому середовищі, неврахування якого може привести взагалі до відмови від обраної стратегії або її неякісної і несвоєчасної реалізації. При формуванні сучасної парадигми управління важливо визначити місце контролінгу, як складової що надасть можливість забезпечити з одного боку координацію задач, орієнтованих на планування та контроль, а з іншого - сервісну підтримку управлінської системи в цілому. На нашу думку, саме орієнтація системи контролінгу на сервісну підтримку процесу управління підприємством в цілому має забезпечити її ефективне функціонування.

Література

- 1.Анискин Ю.П. Планирование и контроллинг/ Ю.П. Анискин, А.М. Павлова.-М.: Омега-Л, 2005.-280 с.
- 2.Бир С. Кибернетика и менеджмент / С. Бир. – 2-е изд. – М.: УРСС, 2006. – 280 с.
- 3.Глоссарий философских терминов ИФ им.Киренского РАН.
- 4.Головко В.І. Фінансово-економічна діяльність підприємства: контроль, аналіз та безпека: навч. посіб. / В.І. Головко, А.В. Мінченко, В.М. Шаманська. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 480 с.
- 5.Кемеров В. Философская энциклопедия. - "Панпринт", 1998.
- 6.Концепция контроллинга: Управленческий учет. Система отчетности бюджетирование / Пер. с нем.-М.: Альпина бизнес Букс, 2005.-269 с.
- 7.Костромина Д.В. Управление затратами и прибылью предприятия на основе организации центров финансовой ответственности / Д.В. Костромина // Финансовый менеджмент.– 2004.– №4. – С. 29–35.
- 8.Павленков М.Н. Разработка технологии управленческого решения: монография / М.Н. Павленков. – Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии гос. службы, 2005.-128 с.
- 9.Пич Г. Уточнение содержания контроллинга как функции управления и его поддержки / Г. Пич, Э. Шерм // Проблемы теории и практики управления.- 2001.- № 3.- С.12.
- 10.Совершенство управления процессами Джеймс Харрингтон <http://www.deming.ru/Books/SoverUprPrcessam.htm>
- 11.Трифонов Ю.В., Горбунова М.Л., Ананьев Ф.Ю. Стратегическое управление в рыночной экономике: монография / Под ред. Ю.В. Трифонова. — Н.Новгород: Изд-во ННГУ, 2003. — 291 с.
- 12.Философский энциклопедический словарь.- М.: Советская энциклопедия, 1989 г.
- 13.Фридман М. Искусство и наука стратегии лидерства: Новый подход к корпоративному управлению / М. Фридман, Б. Трегоу. – Пер с англ. Е. Богдановой. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – С. 237-248
- 14.Хаммер М. Реинжиниринг корпорации. Манифест революции в бизнесе / М. Хаммер, Дж. Чампи. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006. – 287 с.
- 15.Эшби У.Р. Принципы самоорганизации / У.Р. Эшби // Принципы самоорганизации. – М.: Мир, 1966. – С. 314–343.
- 16.Юдина Л.Н. Управленческий учет и контроллинг / Л.Н. Юдина // Финансовый менеджмент.– 2005.– №1. – С. 81–87.

336.22

*Спіріна О.М., к.е.н., доцент,
Херсонський національний технічний університет*

НОВІ УМОВИ ОПОДАТКУВАННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ: ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ

В Україні відбувається поступовий процес трансформації ринкової економіки та адаптації до умов її циклічності. За умов економічної нестабільності система оподаткування підприємств, як інструмент державного регулювання економічних і соціальних процесів, має відображати не тільки інтереси держави, а й інтереси підприємницьких структур та громадян. Проте практика свідчить про низький рівень

ефективності вітчизняної моделі оподаткування підприємств та її неадекватність динамічним умовам функціонування ринкового господарства.

Важливим елементом регулювання розподілу прибутку як головного джерела інвестиційної та інноваційної діяльності між державою та підприємствами і організаціями всіх форм власності є податок на прибуток підприємств, який до того ж є значним джерелом податкових надходжень до Державного бюджету України. Питання реформування оподаткування прибутку підприємств на тлі прийняття Податкового кодексу є досить актуальними і знаходяться в числі важливих фінансово-економічних проблем, від позитивного вирішення яких значною мірою залежить ефективність та доцільність трансформаційних процесів в Україні.

Окремі питання цієї проблеми ґрунтовно висвітлені в сучасній економічній літературі: це стосується, зокрема, праць вітчизняних науковців В. Андрущенко, В. Вишневського, Л. Демиденко, Я. Жаліла, Ю. Іванова, С. Каламбет, А. Крисоватого, А. Соколовської, Л. Тарангул, В. Федосова, Л. Шаблістої, К. Швабія, С. Юрія та інших. Однак у вітчизняних дослідженнях недостатньо приділяється увага аналізу ефективності впливу оподаткування прибутку підприємств на їх внутрішньо-інвестиційну діяльність в умовах зміни норм податкового законодавства.

Податок на прибуток підприємств крім значного фіскального значення має й широкі можливості для регулювання і стимулювання підприємницької діяльності. За допомогою цього податку держава може здійснювати стимулюючий вплив на розвиток окремих галузей або регіонів, на виробництво пріоритетних товарів, робіт, послуг, на пожвавлення інвестиційної та інноваційної діяльності та розвиток конкурентних відносин. Цей вплив може здійснюватись за рахунок диференціації ставок оподаткування і надання пільг, амортизаційної політики, податкового кредиту та податкових знижок.

З прийняттям та введенням в дію Податкового кодексу України повністю змінився механізм визначення об'єкта оподаткування з податку на прибуток, також змінилися ставки податку.

Базова ставка податку на прибуток, згідно пункту 151.1. статті 151 Податкового кодексу України у порівнянні з діючою на 1.01.2011 знижена і з 1 січня 2014 року становитиме 16% до об'єкта оподаткування. До того часу будуть діяти наступні ставки:

- з 1.04. – 31.12.2011 – 23%;
- з 1.01. – 31.12.2012 – 21%;
- з 1.01. – 31.12.2013 – 19%.

Об'єкт оподаткування визначено як прибуток, який визначається шляхом зменшення суми доходів звітного періоду на собівартість реалізованих товарів (робіт, послуг) та суму інших витрат звітного податкового періоду. Амортизаційні витрати окремо не виносяться для визначення об'єкта оподаткування, вони, згідно нового законодавства, включаються до собівартості та інших витрат. Докорінно змінено методику розрахунку амортизаційних відрахувань, дозволено застосовувати метод прискореної амортизації, що дає змогу швидше оновлювати такі основні фонди, як транспортні засоби, машини та обладнання. Тобто амортизація нині виконує ті функції, які було покладено в її основу, а саме заощадження коштів на оновлення основних фондів.

Додатковими можливостями для розширення діяльності юридичних осіб є введення нульової ставки податку на період з 1 квітня 2011 року до 1 січня 2016 року для платників податку на прибуток, розмір доходів яких нарастаючим підсумком з початку року не перевищує три мільйони гривень та нарахованої за кожний місяць звітного періоду заробітної плати працівників є не меншим, ніж дві встановлені законодавством мінімальні заробітні плати. Одним з напрямком використання вивільнених коштів могло б бути їх спрямування на розвиток чи модернізацію виробництва, однак такої умови застосування цієї ставки в кодексі не прописано. З огляду на граничний розмір доходів (3 млн. грн.), прибуток, який зберігатиметься за рахунок несплати податку, навпаки недоцільно спрямовувати на розширення діяльності, оскільки це спричинить збільшення розміру доходів і, як наслідок, неможливість застосування ставки «0» [1].

Зменшення основної ставки з податку на прибуток автоматично призведе до втрат бюджету, нівелювати цей ефект можливо тільки за рахунок збільшення обсягів об'єкта оподаткування, що також можливо виключно за рахунок зростання обсягів виробництва товарів (робіт, послуг).

Однак, у Податковому кодексі відсутній механізм стимулювання розширення діяльності. Стаття 154 пункт 2 передбачає, що прибуток підприємств, які виробляють продукцію громадського харчування звільняється від оподаткування за умови, що цей прибуток буде спрямований на збільшення обсягів виробництва та зменшення роздрібних цін. Такий механізм мав би застосовуватися до багатьох стратегічно та економічно важливих видів діяльності в Україні [1].

Досвід оподаткування прибутку у ринково розвинених країнах свідчить про стимулювання інвестиційної діяльності шляхом застосування різних ставок податку щодо прибутку спрямованого на розширення виробництва і прибутку, що залишається нерозподіленим. Наприклад, у Німеччині

корпоративний податок стягується з річного доходу юридичної особи і диференціюється в залежності від напрямку його застосування. Нерозподілений прибуток обкладається вищими ставками, ніж розподілений. Величина прибутку, з якого необхідно оплачувати корпоративний податок, визначається відповідно до спеціальних нормативів (так, з доходів віднімаються майже всі витрати у сумі до 10 млн. євро). Законодавчо закріплені різні ставки корпоративного податку, але основна (вона ж максимальна) ставка – 50%. Вона застосовується у тому випадку, коли прибуток залишається нерозподіленим. Ця ставка, не дивлячись на зниження в ході другого етапу податкової реформи на 6 пунктів, залишається найвищою в розвинених країнах. Передбачається зниження її до 44%. Також законодавчими актами встановлено пільги. Причому, останні носять, як правило, регулюючий характер, стимулюючи інвестиції, розвиток тих або інших регіонів. Розподілений прибуток обкладається по ставці 36%. Така значна різниця у ставках і відсутність граничних рівнів доходу реально стимулює розширення діяльності та збільшення внутрішніх інвестицій [2].

Взагалі загальноєвропейською тенденцією щодо оподаткування прибутку є встановлення досить високих ставок з корпоративного податку. Так, у Франції основна ставка цього податку становить 33% (15% для підприємств дохід яких не перевищує 38 120 євро на рік), у Великобританії основна ставка 30% (19% для підприємств дохід яких не перевищує 1 500 тис. фунтів стерлінгів), у Нідерландах – 25,5% (20% для юридичних осіб, доходи яких не перевищують 25 000 євро, 23,5% – від 25 000 до 60 000 євро) [3, 4, 5]. У перерахованих країнах цей податок є одним з основних бюджетоутворюючих податків, який надходить до державного бюджету. При цьому розмір дохідної частини державних бюджетів цих країн значно перевищує доходи Державного бюджету України. На фоні зтяжної економічної кризи в Україні та зростаючого зовнішнього й внутрішнього боргу незрозумілим є рішення зміни ставки податку на прибуток з 25% до 16%, застосування нульової ставки, та звільнення від оподаткування прибутку окремих галузей (легка промисловість, суднобудівна промисловість, готельні послуги та ін.) без законодавчого закріплення належних інвестиційних та відтворювальних стимулів. Такі перетворення призведуть до зменшення доходів державного бюджету і не є гарантією зростання темпів виробництва у пільгових видах економічної діяльності.

Особливостями оподаткування прибутку підприємств у європейських країнах також є існування не тільки державного, а й місцевого податку з аналогічними суб'єктами оподаткування (промисловий податок у Німеччині, податок на підприємництво у Франції). Не рідко податок, що надходить до місцевого бюджету є більшим за розміром, ніж корпоративний податок. Таким чином підвищується зацікавленість місцевих органів самоуправління в стимулюванні підприємницької діяльності в регіоні.

В Україні податок на прибуток підприємств згідно норм Бюджетного кодексу України у переважній частині надходить до державного бюджету і тільки податок на прибуток, що сплачують комунальні підприємства, надходить до місцевих бюджетів. Тобто муніципальні органи влади не мають стимулів щодо створення умов збільшення прибутковості не комунальних підприємств регіону. У проекті Податкового кодексу України від 15.06.2010 р. №6509 були передбачені додаткові ставки податку на прибуток у розмірі від 1% до 3%, які б спрямовувалися до місцевих бюджетів розвитку, однак цей пункт з податкового кодексу був виключений.

Таким чином, реформуючи податкове законодавство України, за наявних багатьох позитивних змін оподаткування прибутку, на нашу думку не було враховано багато стимулюючих факторів, які б прискорили вихід підприємств з економічної кризи без вагомих втрат доходів бюджету, а саме:

1. Податкові пільги доцільніше було б застосовувати у вигляді понижених ставок (а не нульових) для прибутку, що спрямовується на розширення діяльності.

2. Пільги, які надані деяким видам економічної діяльності не виправдані ні по строкам дії (10 років), ні по обраним видам діяльності, на нашу думку необхідно було б щодо збиткових галузей застосувати податкову амністію стосовно їх податкового боргу, скасувати право переносити від'ємне значення об'єкту оподаткування на майбутні періоди та дозволити весь прибуток спрямовувати на розширення виробництва без його оподаткування до отримання галузями стабільних позитивних результатів діяльності;

3. Надати право місцевим органам самоврядування 2% з основної ставки податку спрямовувати до місцевих бюджетів;

4. Основну ставку податку встановити у розмірі 25% для нерозподіленого прибутку та прибутку, який сплачується акціонерам у вигляді дивідендів.

Література

1. Податок на прибуток підприємств: Розділ III Податкового кодексу України від 2.12.2010 N 2755-VI [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу до джерела: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=37&nreg=2755-17>
2. Налоги в Германии / Germany.kiev.ua. – Режим доступа к источнику: <http://www.germany.kiev.ua/steuer3.htm>
3. Голландия / HONEST&BRIGHT. – Режим доступа к источнику: <http://hbcomp.com.ua/map/netherlands/>

4.Налогообложение бизнеса во Франции / Заграница изнутри. – Режим доступа к источнику: <http://zagranica.in/france/nalogooblozhenie-biznesa-vo-francii/2>

5.Налоги и налогообложение компаний в Великобритании / Coddan Bookkeeping and Accounting Service. – Режим доступа к источнику: <http://www.bookkeeping-accounting.ru/taxation.html>

Рецензент докт. экон. наук, профессор Н.С. Миколайчук

338.242.2

*Мелих Е.А., к.э.н., доцент,
Одесская национальная академия пищевых технологий*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕЖЛИЧНОСТНОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

В течение уже около столетия рабочий инструментарий менеджеров, начиная от активных методов управления, заканчивая проактивными, совершенствуется. Первая группа позволяет разрешить проблемную или конфликтную ситуацию в момент ее возникновения или после, а вторая группа инструментария – это инструменты, позволяющие предвидеть конфликтную или проблемную ситуацию и не допустить ее. Проблема предвидения конфликтов между людьми, личностями (внутри производства, между продавцами и покупателями, между конкурентами), проблема их предотвращения – одна из важнейших стратегических проблем, решение которой во многом зависит от навыков, опыта стратега и эффективности применения соответствующих методов и инструментов стратегического менеджмента.

Конфликтная ситуация в коллективе возникает при несовпадении ожиданий и результатов. В период депрессии число таких ситуаций увеличивается, поскольку возрастает безработица и ужесточается борьба за ограниченные рабочие места и доходы. Конфликт на рынке (между продавцом и покупателем) зачастую неизбежен, так как стремление продавца повысить цену и стремление покупателя при любых обстоятельствах ее снизить – суть рыночных отношений. Конфликт между производителями (продавцами) также характерен рыночным отношениям. В этом случае ожидание получения более выгодных условий хозяйствования или реализации продукции может не совпадать с результатом хозяйствования, что и является предметом конкурентной борьбы.

Видам конфликтов и их продолжительности на предприятиях, в бизнес-среде, личным взаимоотношениям в сочетании с получением экономических выгод посвящено ряд работ психологов, социологов, политологов. Среди научно-практических работ в области экономики и менеджмента следует выделить работы М. Кетс де Вриса [1] – изучение вопросов развития эмоционального интеллекта; Л. Клеймана [2] – управление человеческими ресурсами; Р. Каца [4] – вопросы эффективного управления, которые служат основой детерминации межличностного инструментария управления, но не в полной мере несут экономический характер воздействия.

Раскрытие экономической сущности управления людьми, эффективности использования проактивной группы инструментов экономического межличностного управления – цель данной статьи.

Проактивный экономический межличностный инструментарий стратегического управления – это средства предотвращения затяжной конфликтной ситуации между работниками отдельного предприятия, между представителями предприятия (менеджерами по сбыту, бренд-менеджерами, менеджерами по маркетингу и другими) и покупателями продукции/услуг, между конкурентами. На наш взгляд, к выделенной группе управленческого инструментария следует отнести: систему поощрения (премирования и штрафов), систему ценообразования (скидок и наценок на продукцию/услуги), систему повышения качества. Последовательность инструментов соответствует вышеперечисленным конфликтным ситуациям, а их детерминация и анализ представлены ниже.

Система поощрения работников. Цель использования данного инструмента – экономия расходов, несмотря на то, что поощрения увеличивают размер издержек на трудовые ресурсы в абсолютном стоимостном выражении. Все процессы на предприятии несовершенны, к совершенству можно только стремиться, поэтому каждый занятый на предприятии способен улучшать свою работу и работу предприятия в целом. Стремление к совершенствованию необходимо мотивировать. Сильнейшим мотивом улучшения качества труда является доход работника, который складывается из оплаты труда (ее обязуется выплачивать работодатель в рамках законодательной базы за выполненную работу в течение оговоренного времени) и премий/бонусов. Премии не должны быть спланированы, но стратегически предусмотреть их максимальный размер необходимо. Информированность работников о системе премирования (о системе