

Пошук інноваційних шляхів вирівнювання економічної спроможності територіальних громад показав, що в територіальних громадах, що вже об'єдналися в процесі децентралізації, починається нова віха функціонування та розвитку. Об'єднання надало громадам більше повноважень та людських і матеріальних ресурсів. Разом з цим, вони отримали більше навантаження, за рахунок збільшення, через відповідальність перед своїм населенням за формування вищого рівня комфорту та безпеки проживання. Запорукою цього може бути лише спланований і обґрунтований розвиток та досвід. Проте власний досвід, з очевидних причин, відсутній. Тому планування та пошук інноваційних шляхів вирівнювання економічної спроможності громад має бути чітко спланованим з врахуванням особливостей за застосуванням інновацій з метою отримання якісно нового досвіду об'єднаного функціонування громад на звичних територіях.

Література

1. Сайт Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2016/09/Ivano-Frankivska-Zakarpatska.pdf>.
2. Сталий розвиток: світоглядна ідеологія майбутнього : [монографія] / [Хвесик М.А., Бистряков І.К., Левковська Л.В., Пилипів В.В.]; за ред. акад. НААН України М.А. Хвесика. – К. : Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. – 465 с.

УДК 331.5:332.1

Д.В. МАКСЮТОВА-ГРЕШКУЛИЧ
Мукачівський державний університет

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ РЕГІОНУ

Україна входить до групи тридцяти найбільш населених країн світу. Станом на 1 січня 2016 року населення країни становило 42,7 млн. осіб, що дозволяло їй посідати 29е місце у світі за кількістю мешканців [1]. Частка економічно активного населення у віці 15-70 років становила 64,3%, або 20,6 млн. осіб.

Населення розподілене серед регіонів України нерівномірно. Відмінності між регіонами щодо кількості та структури населення доцільно розглядати з позицій трьох основних факторів, які впливають на інвестиційну привабливість: (1) наявності людських ресурсів, включаючи чисельність населення, частку економічно активного населення, щільність його розміщення та масштаби міграції; (2) якості людських ресурсів, індикатором якого є рівень освіти; (3) характеристик ринку праці, у тому числі рівня заробітної плати та безробіття. Згідно даних Державної служби статистики [2] населення в Україні розподілене за регіонами нерівномірно.

Основними чинниками, які найбільш повно відображають процес формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами регіону, слід вважати [3, с. 107]:

- аналітичне дослідження функціонування соціально-економічного розвитку регіону;
- оцінку загальноновиробничих завдань і можливостей;
- єдину інформаційну систему;
- формування єдиної загальногосподарської інноваційної системи;
- мету управління трудовими ресурсами;
- дослідження трудових ресурсів регіону;
- аналіз розвитку трудового потенціалу на підприємстві;
- аналіз ефективності використання трудових ресурсів;
- концепцію конкурентоспроможності регіону;
- єдину систему підвищення кваліфікації кадрів;
- облік і впровадження нових міжнародних підходів, критеріїв та індикаторів сталого розвитку й ін.

Створений ефективний механізм забезпечує цілісність і стійкість завдяки наявності системоутворюючих елементів, якими є інформаційні, фінансові, енергетичні, технологічні, правові зв'язки. Відсутність ефективного механізму управління трудовими ресурсами негативно впливає на функціонування: регіон не може протистояти постійним змінам та забезпечити відповідний рівень економічної стійкості.

Для забезпечення конкурентоспроможності регіонів необхідно компетентно управляти трудовими ресурсами, визначати продуктивні етапи управління і, використовуючи новітні наукові розробки та практичний узагальнений досвід, створювати такий механізм управління трудовими ресурсами, який буде найефективнішим. Робота фахівців у цьому напрямі повинна: - узгодити інтереси різних груп працюючих, керівників підприємств, влади, зацікавлених у результативній роботі; - визначити рівень якості; - вибрати найвагоміші складові цієї проблеми й удосконалити методичні засади оцінювання впливу результатів поліпшення процесу управління трудовими ресурсами на ефективність діяльності та реалізації цілей. Кожне суб'єкт господарювання повинен розробити програми управління процесами, особливі методи, процедури, пов'язані з людськими ресурсами. Тому формування ефективного і динамічно функціонуючого механізму управління трудовими ресурсами є проблемою вкрай актуальною й робота з його подальшого вдосконалення має здійснюватися постійно.

Управління трудовими ресурсами регіону є важливою складовою управління державою, а саме поняття «управління трудовими ресурсами» з різних точок зору: з економіко-статистичної, з філософської, з психологічної, тощо. Про ефективність тієї чи іншої системи управління трудовими ресурсами можливо говорити на підставі критеріїв, які дозволяють здійснити таку оцінку. Оцінка ефективності управління трудовими ресурсами в наукових працях проводиться здебільшого суб'єктивно через відсутність загальноновизнаної методики такої оцінки і через неповне розуміння необхідності такої оцінки.

Література

1. IMF World Economic Outlook Database, April 2016 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata/index.aspx>

2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

3. Шитікова Л. В. Формування ефективного механізму управління трудовими ресурсами – ключове завдання підприємств агропромислового комплексу / Л. В. Шитікова // Економіка і регіон. - 2012. - № 2. - С. 105-108.

УДК 336.221.4

С. С. МАЛЕЦЬ
Мукачівський державний університет

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕФОРМУВАННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ

На практиці неможливо побудувати абсолютно справедливу податкову систему. Це пов'язано з необхідністю враховувати надзвичайно велику кількість факторів економічного, політичного, культурного та історичного характеру. Крім того, платники податків не завжди сприймають законодавчо встановлену величину податкового навантаження як задану. Обов'язково виникають спроби законного або незаконного зменшення сплати податків. Необхідно враховувати і політичний фактор – розроблені елементи податкової системи спрямовані на підтримку інтересів найбільш впливових політичних груп в країні.

Досвід економічних реформ, які впроваджувались протягом останніх десятиріч у Польщі є надзвичайно актуальним для України, яка зорієнтована на інтеграційні процеси з ЄС. Польща офіційно стала членом ЄС 1 травня 2004 року, але вже з 1998 року активно запроваджувала податкові реформи, однією із перших серед яких був перехід на спрощену систему оподаткування для фізичних осіб-підприємців. Серед основних критеріїв вступу країни до ЄС були: стабільність економічних та політичних процесів, дотримання принципів ринкової економіки, ефективна протидія корупції, стійкість ринкових структур конкуренції, яка існує в ЄС, можливість виконати всі зобов'язання, які випливають із членства в ЄС [1].

У Польщі виділяють такі види податків:

1) прибутковий податок для фізичних осіб (PIT) сплачує кожен, хто отримує дохід у формі заробітної плати або у результаті підприємницької діяльності. Один із способів розрахунку податку – це так звані податкові пороги. У Польщі є два податкових порога:

– якщо заробіток протягом року склав менше 85528 злотих, ставка податку 18%;

– якщо заробіток протягом року склав більше 85528 злотих, податок складе 32%.

До осіб, що здійснюють підприємницьку діяльність, застосовується так званий лінійний податок, який становить 19% від отриманого доходу.

До 30 квітня кожного року, кожен платник податків (особа, яка сплачує податок) повинен подати до податкової інспекції податкову декларацію PIT.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>