

Україні - стратегічні пріоритети № 3 (44), 2017

3. Постанова Верховної Ради України "Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні", 2017, № 34, ст.374 - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

4. Освіта в Україні: базові індикатори. Інформаційно-статистичний бюлетень результатів діяльності галузі освіти у 2017/2018 н. р.

5. Кропивницький Р. С. Підтримка держави як інструмент державного управління науковою діяльністю в Україні. Інвестиції: практика та досвід № 14/2018

Аксьонова А.О., студентка
Науковий керівник: Миколайчук І.П.,
к.е.н, доцент Київський національний торговельно-
економічний університет, м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ДІАГНОСТИКИ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ

Радикальні зміни у використанні управлінських бізнес-технологій викликані бурхливим розвитком інноваційних процесів, в т.ч. їх цифровізації, що в свою чергу вносять зміни у свідомість керівників, диктують не лише адаптацію наявних моделей управління до сьогодення, але й необхідність пошуку нових підходів, до підвищення конкурентоспроможності підприємств. Комп'ютеризація та роботизація бізнес-процесів призводять до вивільнення частини управлінських функцій від праці людей, які вже не можуть їх виконати ефективно. Проте, не зважаючи на зміни у пріоритетах до підходів і технологій бізнес-процесів, ключове значення відіграють саме людські ресурси.

Сучасні керівники намагаються максимально ефективно використовувати наявні та потенційні ресурси підприємств для досягнення ними високого рівня конкурентоспроможності та результативності. В системі мотивації персоналу підприємств найбільш поширеною вітчизняною практикою залишається використання матеріального стимулювання праці персоналу (підвищення заробітної плати, виплата премій, надання різного виду допомог тощо). Разом з тим в умовах діджиталізації бізнес-процесів, коли найскладніші види робіт може виконувати машина, застосування в системі мотивації праці персоналу лише зовнішніх матеріальних стимулів призводить до дисбалансу у реалізації нематеріальних потреб працівниками різних рівнів кваліфікації та посад. У цьому зв'язку виникає необхідність проведення діагностики мотиваційного потенціалу підприємства як необхідної умови зростання його прибутковості та збереження кваліфікованих кадрів. Аналізуючи зміст даної категорії, доцільно під мотиваційним потенціалом підприємства розуміти його можливість щодо формування перспектив розвитку, що зумовлюється здатністю, мотивами та потребами працівників досягати поставлених цілей [1].

Класична схема діагностики мотиваційного потенціалу базується на застосуванні різних методів оцінювання результатів праці як окремого працівника, так і в цілому підприємства, використання соціально-психологічної

діагностиці, спеціалізованих методів збору та аналізу інформації, серед яких найбільш поширеними є: 1) анкети, призначені для виявлення потреб і мотивів працівників та соціально-психологічні методики, спрямовані на побудову мотиваційного профілю персоналу; 2) структуровані інтерв'ю, призначені для дослідження управлінських прийомів з метою управління мотивацією працівників в різних ситуаціях; 3) методики з визначення соціально-психологічного клімату в колективі, домінуючого стилю управління керівників та специфіки корпоративної культури; 4) спостереження, що використовуються з метою виявлення розбіжностей між уявленнями працівників і керівників про прийоми управління мотивацією та і визначення їх результативності.

Аналізуючи різні практичні підходи, процес мотиваційної діагностики на підприємстві можна представити у вигляді наступної структури (рис. 1).



Рис. 1 Структура мотиваційної діагностики персоналу на підприємстві
Джерело: складено авторами

В умовах цифровізації суспільства вище наведені методи поступово втрачають свою актуальність внаслідок появи так званого «покоління Z». Для ідентифікації Покоління Z – осіб, які народились після 2003 року (за іншою класифікацією – після 1995) використовуються різні назви: Net Generation або New Silent Generation, «покоління підприємців», центеніали, домосіди, покоління «ЯЯЯ», цифрові люди. За світовими прогнозами до 2020 року представники покоління Z становитимуть 40% від загальної чисельності споживачів. Сучасним керівникам (переважно представникам покоління Y), треба зрозуміти особливості поведінки цифрових людей, щоб знайти з ним спільну мову. «Щоб «заразити» представників покоління Z роботою, варто апелювати до емоцій, роботи наголос

на інклюзивності та активно використовувати соціальні медіа», – погоджуємося із О.Базаровою [2]. Саме тому потрібно відходити від шаблонності в діагностиці мотиваційного потенціалу, невпинно ведучи пошук більш сучасних підходів та впроваджуючи інноваційні технології.

Для прикладу, компанія KFC (міжнародна мережа ресторанів швидкого харчування) активно розвиває автоматизацію і діджиталізацію всіх HR – процесів [3], що містить: масовий онлайн-рекрутинг; автоматизовану систему працевлаштування, обліку та кадрової звітності; онлайн-навчання на смартфоні, управління розвитком і кар'єрою; управління продуктивністю праці з застосуванням гейміфікації; вимірювання і підвищення залученості, зворотний зв'язок з керівництвом і колегами [3].

Світовий лідер у галузі об'єктивної оцінки людського капіталу – компанія SEB's SHL Talent Measurement Solutions для досягнення успіху в бізнесі та збереження конкурентних переваг використовує в HR-інвестуванні інструменти об'єктивної оцінки, дані бенчмарків, технологічні рішення та управлінський консалтинг, в тому числі психометричні інструменти для діагностики та розвитку успішності персоналу, залучення, мобілізації та аналітики талантів. Користувачами її продуктів є такі всесвітньо відомі лідери як: Nissan, Xerox, Unilever Benelux, Coca-Cola, Sony тощо [4].

На українських підприємствах для автоматизації діагностики мотиваційного потенціалу в роботі HR-департаментів широко застосовується інформаційні системи, що зазвичай позначаються аббревіатурою HRMS (Human Resources Management System – системи управління людськими ресурсами).

Діджиталізація компаній ґрунтується на впровадженні у їх роботу мобільних додатків для отримання можливості аналізу роботи і моніторингу результатів, а також створення та просування нових інформаційних систем/платформ на робочих місцях працівників для забезпечення їх ефективної діагностики. При цьому кожна компанія сама обирає, який саме ресурс використовувати в діагностиці мотиваційного потенціалу персоналу.

Цифровий менеджмент персоналу поєднує хмарні технології, мобільні додатки, соціальні мережі та аналітичні програми, що в цілому є новою платформою зростання мотиваційного потенціалу підприємства та успішно адаптує класичні методи – анкети, структуровані інтерв'ю, співбесіди, ділові ігри тощо. Саме тому з метою більш ефективного використання мотиваційного потенціалу на підприємстві та її якісної діагностики необхідно використовувати в сукупності сучасні та класичні методи.

Список використаних джерел:

1. Рудь Ю.Н. Сутність та тенденції розвитку системи соціального управління персоналом на торговельних підприємствах України [Текст] / Ю. Н. Рудь // Наука и Экономика. – 2013. - № 4. – С. 149–153.
2. Як працювати з поколінням Z: досвід Dentsu Aegis Network Ukraine [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://kiev.hh.ua/article/25506?utm_source=telegram&utm_medium=post&utm_campaign=recrutoria
3. Офіційний сайт KFC в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kfc-ukraine.com/> - Назва з екрану.

4. Офіційний сайт SHL Russia&CIS [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.shl.ru/> - Назва з екрану.

Бєляєва Н.С., к.е.н., доцент

Київський національний торговельно-економічний
університет, м. Київ, Україна

УПРАВЛІННЯ ПОДАТКОВИМ НАВАНТАЖЕННЯМ СУБ'ЄКТІВ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА: ЗАКОНОДАВЧИЙ АСПЕКТ

Відповідно до Господарського кодексу України [1, р. II Суб'єкти господарювання, Гл. 6 Загальні положення] суб'єктами малого підприємництва є:

– фізичні особи, зареєстровані в установленому законом порядку як фізичні особи-підприємці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України;

– юридичні особи – суб'єкти господарювання будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) не перевищує 50 осіб та річний дохід від будь-якої діяльності не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро, визначену за середньорічним курсом Національного банку України.

Відповідно до Податкового кодексу України (далі – ПКУ) [2, Ст. 4. Вимоги до підтвердження даних, визначених у податковій звітності, Ч. 1], для цілей оподаткування платники податків зобов'язані вести облік доходів, витрат та інших показників, пов'язаних з визначенням об'єктів оподаткування та/або податкових зобов'язань, на підставі первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності, інших документів, пов'язаних з обчисленням і сплатою податків і зборів, ведення яких передбачено законодавством.

В той же час, Ст. 4 «Основні напрями державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва в Україні» Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» визначає, що основними напрямками державної політики у сфері розвитку малого і середнього підприємництва в Україні, у частині управління податками, є [3, ст. 4]:

1) удосконалення та спрощення порядку ведення обліку в цілях оподаткування;

2) запровадження спрощеної системи оподаткування, обліку та звітності для суб'єктів малого підприємництва, що відповідають критеріям, встановленим у податковому законодавстві.

Відповідно до ПКУ [2, Ст. 291 Загальні положення, Ч. 2], спрощена система оподаткування, обліку та звітності – особливий механізм справляння податків і зборів, що встановлює заміну сплати окремих податків і зборів, встановлених п. 1 статті 297 «Особливості нарахування, сплати та подання звітності з окремих податків і зборів платниками єдиного податку» ПКУ, на сплату єдиного податку в порядку та на умовах, визначених Главою 1 «Спрощена система оподаткування, обліку та звітності» ПКУ, з одночасним веденням спрощеного обліку та звітності