

здійснювати постійний нагляд за основними макроекономічними показниками боргової безпеки України, сприяти збільшенню численності населення та його рівня життя, заохочувати інвесторів вкладати кошти у реальний сектор економіки України, створити привабливі умови для ведення підприємницької діяльності (зокрема виходу її з тіні) та збільшення рівня споживання, створити міцну правову базу для розвитку економіки, сприяти збільшенню національних золотовалютних резервів та привабливості державних боргових інструментів, оптимізувати фінансову політику держави як джерело державних доходів, забезпечити збільшення розміру інвестицій в інноваційну діяльність.

Література

- 1.Офіційна Інтернет-сторінка Міністерства фінансів України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.minfin.gov.ua/>.
2. Барановський О. Проблеми фінансової безпеки в умовах інтеграції України у світовий фінансовий простір / О. Барановський // Вісник Національного банку України : журнал. – 2003. – № 10. – С. 18-19.
3. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.kmu.gov.ua>.
8. Марченко С.М. Індикатори боргової безпеки України / С.М. Марченко // Фінанси України : журнал. – 2003. – № 12. – С. 9-11.

Макар О.П. Укрепление долговой безопасности – предпосылки экономического роста в Украине

Рассмотрены факторы влияния на уровень долговой безопасности в Украине. Проанализированы индикаторы оценки уровня финансовой безопасности, основное внимание уделено определению основных индикаторов экономической безопасности Украины. Даны рекомендации по эффективному управлению долговой безопасностью как предпосылки экономического роста.

Ключевые слова: государственный долг, экономический рост, внешне заимствования, государственный бюджет.

Makar O.P. Strengthening of debt security – background economic growth in Ukraine

The article considers the factors influencing the level of debt security in Ukraine. Analysis of indicators for assessing the level of financial security, focuses on the definition of key indicators of economic security of Ukraine. The recommendations on the effective management of the debt security as a prerequisite for economic growth.

Keywords: state debt, economic grows, external borrowings, state budget.

УДК 331.5 (477.87)

Доц. Ю.В. Машика, канд. екон. наук –
Закарпатський ДУ, м. Ужгород

ОСОБЛИВОСТІ МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

В Україні сформувались значні диспропорції у структурі відтворення трудових ресурсів, відсутня збалансована інфраструктура, нерационально використовують економічний, природо-ресурсний та науково-виробничий потенціал регіонів. Для забезпечення рівнів розвитку регіонів, поряд з вирішенням інших проблем, необхідно насамперед розвивати людські ресурси. Це і стало метою цього дослідження. Запропоновано вивчати відтворення трудових ресурсів за допомогою моніторингу соціально-трудової сфери.

Ключові слова: праця, моніторинг соціально-трудової сфери, відтворення, ринок праці, економічно активне населення.

Постановка проблеми. На сучасному етапі економіка України відчуває гострий дефіцит кваліфікованих робітників, тому традиційно важлива проблема формування якісної робочої сили в сучасних умовах набуває нових аспектів актуальності. Саме тенденції розвитку процесу виробництва, підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили висвітлили одну з найважливіших проблем економічного розвитку країни – дефіцит робітничих кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасної наукової літератури свідчить, що цю проблему досліджувало чимало вчених: З.І. Галушка, І.О. Курило, В.І. Куценко, Л.М. Фільштейна та інших. Вагомий внесок у дослідження проблем підготовки кадрів зробили і відомі вітчизняні вчені, як І. Бажан, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, К. Бондарчук, В. Герасимчук, О. Грیشнова, Е. Лібанова та ін. [6. с. 107]. Метою роботи. Метою дослідження є узагальнення методологічних основ та методичних підходів до формування відтворення трудових ресурсів та механізмів управління ними, їх вдосконалення за допомогою моніторингу соціально-трудової сфери.

Невирішені аспекти проблеми. Проте, незважаючи на значний науковий доробок, праці названих вчених, інші публікації та розробки це питання не є повною мірою висвітлено, що і стало предметом цього дослідження, у якому використано методи: статистичні, економіко-математичні, порівняльного аналізу та динамічних рядів.

Виклад основного матеріалу. У ході розвитку суспільства фахівці по-різному визначали термін ринок праці. На наш погляд, найбільш точним є визначення М.І. Замори, в якому йдеться, що ринок праці – це соціально-економічна підсистема в системі ринкових відносин, що базується на збалансованості попиту й пропозиції робочої сили, основним важелем регулювання якої є ціна робочої сили. Пропозиція праці в суспільстві формується під впливом таких умов: загальної чисельності населення, зокрема чисельності економічно активного населення (працездатного), кількість відпрацьованого часу за рік, якісних параметрів праці. Основними показниками, які характеризують тенденції ринку, є:

- кількість економічно активного населення (робоча сила). До цієї групи належить населення віком від 15 до 70 років включно, яке впродовж звітного періоду займалися виробничою діяльністю або шукало роботу і було готово приступити до неї, тобто цих осіб класифіковано як "зайнятих" або "безробітних", за методологією МОП. Відношення кількості економічно активного населення до постійного показує рівень економічної активності, тобто відсоток робочої сили, яка може бути зайнята у процесі виробництва, у суспільстві;
- рівень зайнятості – визначають як відношення чисельності зайнятого населення віком від 15 до 70 років до економічно активного;
- рівень безробіття – визначається як відношення чисельності безробітного населення віком від 15 до 70 років до економічно активного [1, с. 85].

Глобальні технологічні та структурні зміни виробництва, децентралізація управління привели до переростання управління робочою силою з чисто кадрової функції в управління трудовими ресурсами. Саме цей процес досліджує таке явище як моніторинг соціально-трудової сфери.

Моніторинг соціально-трудової сфери доцільно розглядати як один із найбільш важливих інструментів розроблення обґрунтованої державної соціальної політики. Основні його завдання – це постійне спостереження за фактичним станом справ у сфері соціально-трудових відносин, систематичний аналіз процесів, які в ній проходять, запобігання негативним тенденціям, які могли б призвести до соціального напруження, а також короткостроковий прогноз можливих змін у цій сфері.

В Україні створюється та впроваджується нова система аналізу і прогнозування процесів, які відбуваються у соціально-трудовій сфері, комплексна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері на основі єдиної системи показників і методології їх формування, запровадження нових форм і методів дослідження, об'єднання інформаційних потоків різних органів виконавчої влади, а також галузей і підприємств для підвищення рівня узагальнення і якості аналізу [3, с. 278-280].

Проводячи дослідження за програмою моніторингу, необхідно своєчасно виявляти зміни, які відбуваються у соціально-трудовій сфері, а також чинники, які впливають на ці зміни. Необхідно здійснювати короткострокове прогнозування перебігу найважливіших соціально-трудових процесів, запобігати негативним тенденціям й усувати їх, адже вони ведуть до формування і розвитку осередків напруження. Проведення моніторингу дає змогу оцінити повноту й ефективність реалізації законодавчих актів з питань соціально-трудової політики, сприяти прийняттю оптимальних рішень на різних рівнях управління. Основними напрямками моніторингу соціально-трудової сфери є ключові проблеми, які є найактуальнішими на сучасному етапі. Серед них, передусім, варто назвати такі: соціально-демографічні та міграційні процеси; зайнятість, ринок праці, безробіття; соціально-трудові процеси на підприємствах; умови та охорона праці; доходи та рівень життя населення; соціально-психологічний клімат у трудових колективах; задоволеність соціально-трудовими відносинами. Ці основні напрями визначаються соціальною політикою, яка проводиться на державному рівні.

В умовах переходу до ринкової економіки урізноманітнюються також і форми зайнятості населення. Зростає кількість зайнятих у комерційних структурах, індивідуальних селянських та фермерських господарствах. Виникають нові сучасні форми зайнятості, пов'язані з розвитком інформаційної і ринкової інфраструктури. Але характерною рисою сучасного ринку праці в Україні є поширення нерегламентованої (незарєєстрованої) зайнятості населення, тобто самозайнятості. Людина, яку офіційно вважають безробітною, водночас може брати активну участь у "тіньовій" економіці, отримувати там основні доходи (порівняно з допомогою з безробіття). Значних масштабів набули нелегальні трудові міграції за кордон [4, с. 104].

Неоднаковою в Україні є структура зайнятості працівників у всіх сферах економічної діяльності. В областях переважно аграрно-промислової спеціалізації питома вага працівників у сільському господарстві є більшою, ніж у високоіндустріальних областях. У промислових курортних регіонах, особливо в Одеській області, помітно зростає частка зайнятих у сфері обслугову-

вання. Більшою, ніж у середньому по Україні, є питома вага зазначених працівників у структурі зайнятості населення Львівської та Закарпатської областей, котрі також спеціалізуються на курортному обслуговуванні.

Важливим напрямом соціальної політики є політика зайнятості працездатного населення, оскільки високий рівень зайнятості забезпечує відповідні доходи значної частини населення. Політика зайнятості охоплює державні заходи щодо регулювання ринку праці, забезпечення ефективної зайнятості населення і запобігання безробіттю. Юридичною основою політики зайнятості в Україні є Закон України "Про зайнятість населення". Політика зайнятості стає важливою складовою макроекономічної політики. Враховуючи, що в Україні значна кількість власників підприємств не бажає витратити кошти на розвиток персоналу і фактично перекладає на них свої витрати, цей напрямок удосконалення трудового потенціалу працівника є найбільш важливим, навіть обов'язковим, у сучасних умовах [5, с. 45].

В Україні існують величезні можливості для зайнятості населення. Розвиток приватного підприємництва, малого бізнесу, сфери послуг, фермерства, усієї ринкової інфраструктури є хорошою основою для росту зайнятості в економіці. Високі темпи приросту населення країн, що розвиваються, збереження його "омолодженої" вікової структури (майже 34 % людей у віці до 15 років) формують збільшення масштабів трудових ресурсів. Це приводить до необхідності створення нових робочих місць для ліквідації часткового чи повного безробіття. Розрахунки експертів Міжнародної організації праці (МОП) показують, що для задоволення потреби в зайнятості і ліквідації безробіття до 2025 р. на планеті потрібно щорічно додавати 50 млн робочих місць, зокрема у країнах, що розвиваються [2].

Для формування ефективного робітничого персоналу на підприємствах необхідно здійснити заходи за такими напрямками:

1. Покращення організації і обслуговування робочих місць. Раціональна організація робочого місця передбачає його правильне планування і оснащення основним технологічним обладнанням.
2. Покращення умов праці.
3. Вдосконалення форм розподілу і кооперації праці. Розподіл праці на підприємстві передбачає виокремлення груп працівників, кожна з яких виконує визначену частину загального обсягу роботи.
4. Впровадження передових прийомів і методів праці полягає у докладному вивченні способів виконання окремих елементів роботи різними робітниками, відбір кращих з них і формування на цій основі нових норм праці.
5. Вдосконалення матеріального і морального стимулювання праці полягає у створенні в колективі такого клімату, за якого своєчасно виявляли б прояв кожної корисної ініціативи.
6. Підготовка і підвищення кваліфікації кадрів [6, с. 111].

Висновки. Отже, формування робітничого потенціалу на підприємстві, який відповідає актуальному стану виробництва і ринку праці, в Україні є одним із невідкладних завдань тому, що саме трудовий потенціал є рушійною силою ефективної господарської діяльності, яка створює умови для

виробництва конкурентоспроможної продукції. На сьогодні Україні потрібні робітники, які здатні до здійснення професійної діяльності, відповідно до вимог сучасного виробництва і викликів ринку праці, а саме кон'юнктури на ньому, а також спроможних впродовж всього життя здобувати й оновлювати знання і вміння, необхідні для повноцінної трудової діяльності. Також необхідно зазначити, що держава має приділити більше уваги та спрямувати свої зусилля на удосконалення методологічних основ розвитку трудового потенціалу підприємств і, зокрема, працівників.

Моніторинг соціально-трудова сфери в Україні потрібно здійснювати на основі програми моніторингу Міністерством праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади. Отже, в умовах ринкової економіки ставлення до персоналу як до ресурсу повинно передбачати: індивідуальний підхід до всіх працівників; усвідомлення проблеми дефіциту висококваліфікованого персоналу; відмова від уявлення про робочу силу як "дармовий" капітал.

Ми вважаємо, що використання всіх наведених способів ставлення до персоналу як до ресурсу, насамперед сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства загалом. Отже, ці аспекти потребують подальшого наукового обґрунтування, з метою глибшого дослідження проблеми та пошуку найбільш актуальних рішень.

Література

1. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О.І. Замора // Актуальні проблеми економіки : наук. економ. журнал. – 2009. – № 4. – С. 85-91.
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України // HYPERLINK. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Олійник Я.Б. Регіональна економіка / Я.Б. Олійник, С.П. Запотоцький, О.Ю. Кононенко, А.Л. Мельничук, В.Ф. Пасько. – К. : КНГ, видавець С.Я. Фурса, 2007. – 444 с.
4. Капченко Р.Л. Методологія комплексного дослідження проблеми формування робітничих кадрів / Р.Л. Капченко // Економіка та держава : наук.-практ. журнал. – 2009. – № 5. – С. 103-106.
5. Первушина М. Подбор персонала в производственной компании // Управление персоналом. Украина. (Отдел кадров): Практический журнал по управлению персоналом. – 2007. – № 9. – С. 42-49.
6. Семенькова А.В. Сучасні проблеми підбору персоналу і механізм їх реалізації / А.В. Семенькова // Економіка та держава : наук.-практ. журнал. – 2009. – № 5. – С. 106-112.

Машіка Ю.В. Особенности мониторинга социально-трудова сфери

В Украине сформировались значительные диспропорции в структуре воспроизводства трудовых ресурсов, отсутствует сбалансированная инфраструктура, нерационально используется экономический, природно-ресурсный и научно-производственный потенциал регионов. Для обеспечения уровней развития регионов, наряду с решением других проблем, необходимо прежде всего развивать человеческие ресурсы. Это и стало целью данного исследования. Предложено изучать воспроизводство трудовых ресурсов при помощи мониторинга социально-трудова сфери.

Ключевые слова: труд, мониторинг социально-трудова сфери, воспроизведение, рынок труда, экономически активное население.

Mashika Yu.V. Reproduction of resources for monitoring features work through social work areas

In Ukraine, formed a significant imbalance in the structure of the play, there is no balanced infrastructure and irrational use economic, natural-resource and research and production potential. To ensure the development levels of regions near the solution of other problems must first develop human resources. This was the purpose of writing this article. A reproduction study resources to work through the features of monitoring of social – labor issues.

Keywords: labor, monitoring of social – labor issues, reproduction, labor market, cost – the active population.

УДК 336.201:[630*6:504]

Асист. В.П. Мороз – НЛТУ України, м. Львів

МЕТОДИКА РОЗРАХУНКУ ПОДАТКОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Зроблено спробу дослідити методику розрахунків податкового навантаження (тягаря, тиску, податкомісткості) на підприємства лісового господарства України, провести відповідні розрахунки та визначити рівень податкового тягаря.

Ключові слова: податки, податковий менеджмент, податкове навантаження, прибуток, податкове регулювання, лісове господарство.

Огляд публікацій [1-6] дає зрозуміти, що проблеми податкового навантаження, його значний вплив як на економіку держави, так і на фінансово-господарську діяльність підприємства є досить значущим та важливим. Показник податкового навантаження у сучасній економічній теорії розглядають на макро- та мікрорівнях. Якщо на макрорівні податковий тягар є узагальнюючим показником, що характеризує роль податків у житті суспільства, то на мікрорівні він є важливим показником і дає змогу проводити податковий аналіз податкових вилучень підприємства, галузі за окремі періоди часу. Показники визначення податкового навантаження представлено в табл. 1.

Одними із головних показників, який використовують для проведення податкового аналізу є так званий показник податкового навантаження (тягаря, тиску, податкомісткості) [1-6]. Податковий тягар – це сукупність економічних обмежень, що утворюються внаслідок відрахування, або відчуженням матеріальних засобів на сплату податків і відволікання цих ресурсів від інших можливих напрямів використання [1].

Можна сказати, що податкове навантаження – це ніщо інше, як частина прибутку фізичних і юридичних осіб, яка перерозподіляється через державний бюджет. У широкому розумінні податковий тягар – це загальна сума податків, що сплачуються, вартісний вираз усієї сукупності податків, зборів та інших обов'язкових платежів до бюджетів усіх рівнів, які повинна сплачувати юридична чи фізична особа згідно з чинним податковим законодавством країни. З розвитком суспільних відносин, економічних систем, паралельно відбувалися постійні структурні зміни й у системі оподаткування, тобто йшов процес постійної зміни структури податків, зростання їх ролі в діяльності підприємств та економічному достатку держави.

Податкове регулювання в другій половині ХХ ст. в усіх країнах з ринковою економікою, а в Україні наприкінці ХХ ст., стало більш жорсткішим. Це було спричинено тим, що в разі зменшення частки державного сектора в