

головного бухгалтера, що покращить ведення господарської діяльності на підприємстві.

Література:

1. Типове положення про бухгалтерську службу бюджетної установи [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/59-2011-п> (зі змінами та доповненнями). – Назва з екрана.
2. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (зі змінами та доповненнями). – Назва з екрана.
3. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page> (зі змінами та доповненнями). – Назва з екрана.
4. Кримінальний кодекс України [Електронний ресурс]: Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (зі змінами та доповненнями). – Назва з екрана.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Фещенко Орина Олександрівна

Студентка спеціальності «Менеджмент»

Науковий керівник: Павлович О.Р., старший викладач кафедри економіки та управління

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
(Одеса, Україна)

Актуальність обраної теми полягає в тому, що з кожним етапом розвитку економіки та менеджменту значення людини в організації зростає так само як і важливість формування максимально ефективної системи управління персоналом. В останні десятиліття спостерігається чітка тенденція ще більшого зростання цінності людських ресурсів особливо в розвинених країнах.

Рівень розвитку персоналу безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми, її можливі та наявні переваги. Конкурентоспроможне підприємство прагне максимально ефективно

використовувати можливості співробітників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі та інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Інновації в управлінні персоналом – це цілеспрямована діяльність керівництва та спеціалістів організації задля забезпечення ефективних темпів і масштабів оновлення кадрової роботи на основі нововведень відповідно до перспективних та актуальних цілей розвитку компанії [2, с. 20].

На сучасному етапі розвитку інноваційні методи управління персоналом дедалі більше відходять від пріоритетного використання матеріального заохочення. Доведено, що обіцяне винагородження допомагає концентрувати механічні зусилля та досягати успіху в певному завданні, на якому працівник фокусує свою увагу. Але, якщо є потреба знайти нестандартне рішення, матеріальний стимул має зворотній ефект – продуктивність праці знижується. Управління персоналом при вирішенні певних задач повинно формуватися на тому, що внутрішня мотивація працівників повинна бути важливіша, ніж стимулювання ззовні [1, с. 4]. Переважна кількість «проривів» здійснюється не через матеріальну винагороду, а тому, що людині подобається те, чим вона займається, для неї це є частиною чогось більшого, вона зацікавлена у власному розвитку та у досягненні мети фірми.

Таким чином, інноваційні методи управління персоналом мають формуватися на основі наступних принципів: самостійність, професіоналізм та цілеспрямованість [3, с. 157]. Ці складові передбачають певне трансформування відносин між працівниками та керівництвом, створення більш творчої атмосфери довіри та загального прагнення у досягненні спільної мети.

Одним з прикладів використання інновацій в управлінні персоналом можна вважати австралійську фірму «Atlassian», яка щорічно оголошує періоди по декілька днів, протягом яких у робочий час потрібно займатися будь-якою діяльністю, але не виконанням своїх обов'язків. Усе, що роблять працівники щовечора обговорюється на доволі жвавому та невимушеному засіданні. Керівництво компанії стверджує, що такі «вільні дні» посприяли створенню нових програм, які в звичних обставинах могли б ніколи не з'явитися.

Ще одним прикладом інноваційного підходу в управлінні людськими ресурсами підприємства є компанія «Sony». Основою є, в першу чергу, налагоджена система зворотного зв'язку керівництва та працівників. В організації заохочуються раціоналізаторські пропозиції та премії навіть для тих робітників, пропорції яких були невдалими чи навіть утопічними. Це схоже на постійний колективний мозковий

штурм. Цей підхід є одним з виявлень «менеджменту з людським обличчям» – японської системи управління персоналом. Бажаною складовою виступає створення такого клімату в організації, коли будь-який працівник може сміливо звернутись до керівництва з пропозиціями щодо покращення того чи іншого аспекту діяльності компанії.

Інновацією у сфері управління персоналом є також використання та впровадження сучасними компаніями різноманітних способів для створення атмосфери творчості, комфортного клімату. Це може бути яскравий дизайн робочих місць та зон відпочинку, можливість «перевести подих» у перервах на каву чи якісь настільні ігри, а перерви, в свою чергу, не прив'язані до певного проміжку часу.

Але помилково буде вважати, що сучасні підходи до управління персоналом – це постійні розваги, заохочення, похвальні листи та інші приємності. Найпопулярнішими пропозиціями у розвитку сфери управління людськими ресурсами є впровадження системи довгострокового кадрового планування та серйозне скрупульозне складання кадрової стратегії організації. Величезна частина роботи полягає у веденні та зберіганні документації, контролем над дотриманням трудової дисципліни, слідкуванням за нововведеннями у законодавчій та інших сферах, зокрема, у сфері інноваційного програмного забезпечення. Останнє виступає комплексним програмним рішенням, що дозволяє автоматизувати внутрішній документообіг, зберігати особову інформацію кадрів, слідкувати за часом початку та закінчення робочого дня, відвідуванням працівником певних Інтернет - ресурсів, формувати детальні звіти по використанню працівниками робочого часу та по роботі кожного працівника та відділів тощо.

Необхідно відзначити, що сьогодні на сучасному етапі в Україні часто простежується невідповідність між обраною стратегією підприємства та параметрами його людського капіталу, що може проявлятися в недостатній кваліфікації працівників, відсутності мотивації, бажання підтримувати інноваційні перетворення тощо [4, с. 194].

На сьогоднішній момент часу в нашій країні значення кадрів як фактора поновлення виробництва і місце системи управління персоналом в загальній економічній стратегії підприємств далеко не завжди в повній мірі усвідомлюються керівниками та, як наслідок, не реалізуються на практиці, що певним чином вагомо впливає на розвиток фірми та економіки в цілому.

Література:

1. Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 3–5.
2. Лелі Ю.Г. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства в сучасних умовах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Ю.Г. Лелі // Класич. приват. ун-т. – Запоріжжя, 2016. – 20 с.
3. Сардак С.Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки / С.Е. Сардак, О.О. Третяк // М-во освіти і науки України, Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара, Ф-т міжнар. економіки. – Д.: Інновація, 2015. – 157 с.
4. Червінська Л.П. Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія / Л.П. Червінська. – К.: КНЕУ, 2014. – 194 с.

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ ІНТЕРНЕТ-БІЗНЕСУ НА МИТНІЙ ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ

Фоменчук Дар'я Олександрівна

Студентка спеціальності «Облік і оподаткування»

Науковий керівник: Гузь Д.О., викладач кафедри бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
(Одеса, Україна)

Проаналізувавши період останніх п'яти років, я можу зробити висновок, що Інтернет торгівля розвивається з неймовірною швидкістю. Для кожного з нас Інтернет магазини стали звичайною справою і ми все частіше використовуємо їх для покупки різних товарів. Тому що цей спосіб торгівлі має велику кількість переваг таких, як мобільність, доступність, швидкість і т.ін. Це стимулює підприємців відкривати магазини не тільки в реальному світі, а й створювати Інтернет - сайти та сторінки в мережах з продажу своїх товарів. Тому кількість Інтернет - підприємств з кожним днем збільшується, тобто збільшується кількість потенційних платників податку. Тож потрібно з'ясувати, як саме оподатковувати цю сферу бізнесу. Адже люди, що працюють в Інтернеті теж отримують прибуток, проводять розрахункові операції, користуються працею