

Список використаних джерел:

1. Азоев Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирм. М.: ОАО «Типография «Новости», 2000. 256 с.
2. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т.З. Механізм функціонування суб'єктів підприємництва в контексті економічної безпеки країни. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*, 2018. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика». Вип. 3(15). С. 58-64.
3. Гринько Т. В., Головка Д.Д. Наукові підходи до оцінки ефективності діяльності суб'єктів підприємництва. *Modern economics*, 2018. № 11. С. 51-57.
4. Фасхiev X. A., Попова Е.В. Как измерить конкурентоспособность предприятия. *Маркетинг*. 2003. No 4. URL: <http://www.mavriz.ru/articles/2003/4/97.html>
5. Федорова Т. В. Конкурентоспроможність переробних підприємств агропродовольчого підкомплексу та чинники її підвищення в умовах трансформації економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 690-697.

Тітаренко Л. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УМОВАХ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ**

В період карантину загострилися протиріччя між вибором звичайного способу життя населення і стратегією максимальної безпеки для здоров'я кожного громадянина країни і суспільства загалом. Багато компаній, діяльність яких не може зупинитися, перейшли на дистанційний режим роботи. І багато керівників підтримують працівників в такому рішенні, зберігаючи за ними робочі місця. Впровадження режиму самоізоляції по всій країні призвело до зміни затребуваності професій на ринку праці. Зріс попит на працівників таких галузей і сфер професійної діяльності як медицина, державна служба, будівництво і т. ін. У той же час відбулося суттєве зниження в таких сферах, як мистецтво і культура, розваги, фітнес-клуби і салони краси, туризм, готельний і ресторанний бізнес. За таких обставин деякі компанії змушені звільняти персонал, деякі, навпаки, шукати новий.

Ситуація з кризою пов'язана з неможливістю швидкого реагування та подолання негативних впливів. Криза руйнує важливі встановлені закономірності, зв'язки, традиційні схеми дій у всіх сферах життя. Також, в умовах кризи значно збільшується потреба у висококваліфікованих кадрах, які спроможні подолати кризу та її наслідки. Водночас кризу можна охарактеризувати як новий етап розвитку соціально-економічної системи, необхідний для усунення напруженості та можливих недоліків [4].

За таких обставин, відразу виникає питання щодо розробки ефективного механізму мотивації співробітників та розробки дієвої комунікаційної системи на підприємстві в умовах віддаленої роботи. Працівники, які не перебувають в офісі, і не спілкуються з керівником і колегами, здається, що в них зменшується рівень продуктивності і вони втрачають щось важливе, при цьому значно підвищується тривога. Також додається стрес від зовнішньої ситуації, з'являється страх за свою роботу та близьких [1].

В таких не простих умовах людина практично втрачає здатність робити досить просту операційну роботу, а тим більше створювати нові ідеї. Тому завдання керівника полягає в постійній підтримці комунікації, а саме, постійне інформування співробітників щодо стану бізнесу та орієнтирів на майбутній розвиток, адже кожен день відбуваються зміни. Важливо розуміти, що зміна зовнішніх умов автоматично вимагає перегляду стилю лідерства для співробітників, наприклад, з переходом на дистанційний режим роботи багато співробітників автоматично перейшли на рівень новачків (якщо вони не використовували інструменти віддаленої роботи раніше, то звичні методи керівництва в новій ситуації не доцільні і приведуть до стресу і зниження ефективності [2]. Керівнику дуже важливо вчасно усвідомити це і змінити свій лідерський стиль на адекватний ситуації.

Перехід на віддалений режим роботи зчинив істотний вплив на ефективність праці персоналу підприємств, причому, відзначаються як позитивні, так і негативні тенденції. У моменти переходу потрібно чітко формулювати правила віддаленої роботи, а також визначити єдині засоби комунікації, які будуть найбільш ефективними. При цьому потрібно залишити робочий графік таким самим, як при звичайних умовах, а саме: в якості офіційних засобів комунікації краще використовувати корпоративну електронну пошту та корпоративний чат, організувати таким чином робоче місце.

Більшість співробітників при різкому переході на віддалену роботу автоматично потрапляють в категорію «новачок» і з ентузіазмом готові освоювати нові принципи роботи. Оптимальний стиль керівництва в такому випадку – директивний [3]. Співробітникам потрібно: визнання їх ентузіазму і універсальних навичок; чітке визначення цілей, ролей; встановлення термінів і пріоритетів; встановлення чітких планів і надання специфічних вказівок кожному члену команди; розуміння формальних і неписаних правил; поступовий процес освоєння нових навичок, право на помилку; проведення наочних тренінгів; конкретні приклади виконання іншими цих завдань і досягнення цілей; можливості спробувати на практиці; зворотній зв'язок за результатами роботи. За таких умов співробітників буде мотивувати складність завдання, визнання особистого внеску, незалежність і авторитет, довіра і можливість поділитися знаннями та навичками з іншими.

Таким чином, пандемія COVID-19 істотно підвищує значущість HR-діяльності, оскільки успішна адаптація бізнесу до нових реалій неможлива без грамотного управління людськими ресурсами. Зміна підходів до управління персоналом базуються на вирішенні наступних ключових HR-проблем в умовах віддаленої зайнятості: збереження здоров'я співробітників, оптимізація штату, автоматизація HR-процесів, оптимізація витрат на персонал, налагодження внутрішньої комунікації в нових бізнес-процесах, контроль співробітників на віддалену роботу.

Список використаних джерел:

1. Гвініашвілі Т.З. Удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу підприємства в умовах його інноваційного розвитку. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. Т. 23. Вип. 5 (70). С. 56-60.

2. Гринько Т.В. Управління талантами як сучасна концепція управління персоналом. *Підприємництво і торгівля: тенденції розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (23-24 травня 2019 року)*. Одеса: Одеський національний політехнічний університет. ФОП Побута М.І. 2019. С. 53-55.
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Scientific journal «Economics and finance»: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Edizioni Magi. Roma, Italy: 2016. Vol. 1. P. 142-144.
4. Сорочан, Т.М. Антикризові поради керівників. *Управління освітою*, 2009. (11), 3-5. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/703968/>

Ткаченко Н. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПОДАТКОВА СИСТЕМА В УКРАЇНІ

Загально відомим є факт, що в Україні першого квітня 2011 року набув чинності новий податковий кодекс, який став єдиним законодавчим актом, що регулює оподаткування товариств в Україні. Варто зазначити, що з новим податковим кодексом, оподаткування підприємств в Україні змінилося суттєвим чином. З 2015 року законодавець скасував систему податкового обліку, змінилася практика оподаткування підприємств у роботі з нерезидентами, змінилися також правила оподаткування нерезидентів та ін.. Зміни в кодексі носять уточнюючий характер або відносяться до вузькопрофільних підприємств. Так оновлено процес сплати туристичного збору, збільшено земельний податок, відкореговано рентні платежі для газодобувних компаній, впроваджено єдиний реєстр акцизних накладних для торговців підакцизними товарами.

Загальнодержавні податки та збори диктуються податковим кодексом України і є обов'язковими для сплати на всій території України, якщо кодексом не передбачено інше. Місцеві податки та збори визначаються місцевими органами влади на території місцевих громад, проте їх застосування також регулюється кодексом. Перелік місцевих податків та зборів знаходиться у кодексу і є граничним, тобто місцеві органи влади не мають повноважень запроваджувати збори, яких немає у переліку ПКУ. Так само вони не мають права змінювати розміри ставок існуючих зборів. Порядок зарахування загальнодержавних та місцевих податків і зборів у казну та їх розподіл регулюються бюджетним кодексом України.

В Україні дворівнева система оподаткування підприємств, фізичних осіб підприємств та організацій:

1. Загальнодержавні податки і збори.
2. Місцеві податки і збори.

До розповсюджених загальнодержавних податків і зборів відносяться: податок на прибуток підприємств; податок на дивіденди та ін.. Підприємства, які користуються загальною системою оподаткування, повинні подавати звітність податку на прибуток щорічно (раз на рік) або щоквартально, для підприємств з річною виручкою більше ніж 20