

Проведені дослідження інформаційного забезпечення інвестиційної діяльності телекомунікаційних дозволили запропонувати:

1. Правила подання, затвердження та звітування з інвестиційної діяльності телекомунікаційних операторів.
2. Форми Звіту про інвестиційну діяльність телекомунікаційних операторів для:
  - операторів фіксованого зв'язку за рівнями мережі: місцевого, міжміського та міжнародного,
  - операторів мобільного зв'язку.
3. Пояснення до заповнення форми звіту про інвестиційну діяльність телекомунікаційних операторів.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.** В результаті дослідження сформовано систему інформаційного забезпечення учасників телекомунікаційного ринку щодо інвестиційної діяльності.

Варто відмітити, що відчутна наявна необхідність у подальшому дослідженні системи інформаційного забезпечення учасників телекомунікаційного ринку щодо інвестиційної діяльності, особливу увагу необхідно приділити дослідженню вихідних даних необхідних для системи інформаційного забезпечення.

#### Джерела та література

1. ЗУ “Про інвестиційну діяльність” від 18.09.1991 № 1560-ХІІ.
2. Брейли Р. / Принципы корпоративных финансов. Пер. с англ. / Брейли Р., Майерс С. – М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 1997. – 1120 с.
3. Виленский П.Л. Оценка эффективности инвестиционных проектов: Теория и практика: Учеб. пособие. / Виленский П.Л., Лившиц В.Н., Смоляк С.А. – М.: Дело, 2004. – 888 с.
4. Беренс В. / Руководство по оценке эффективности инвестиций. Пер. с англ. / Беренс В., Хавранек П. – UNIDO, М.: “Интерэксперт”, 1995. – 528 с.
5. Грей К. Ф. / Управление проектами: Практ. Руководство: Пер. с англ. 2-е изд. / Грей К.Ф., Ларсон Э.У. – М.: Дело и Сервис, 2007. – 608 с.
6. [Ахметзянов И.](#) / Анализ инвестиций. Методы оценки эффективности финансовых вложений. – М.: Эксмо, 2007. – 272 с.
7. Гитман Л. / Основы инвестирования / Гитман Л., Джонк М. – М.: Дело, 1999. – 1008 с.
8. Гранатуров В. М. / Управление предпринимательскими рисками: вопросы теории и практики / Гранатуров В.М., Литовченко И.В. – Одесса: МЧП “Эвен”, 2005. – 204 с.

#### Середенко Г.О.

### ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ОПЕРАТОРА ЗВ'ЯЗКУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

#### Актуальність проблеми

Прочітання оператора зв'язку у сучасних умовах залежить від великої кількості різноманітних факторів, зокрема доцільного використання інвестиційних коштів, налагодженої система позиціонування послуг оператора на ринку телекомунікацій, якісне надання послуг зв'язку, впровадження найновіших та найперспективніших технологій в процесі функціонування підприємства.

Але насамперед впровадження усіх цих дій залежить від компетентної, своєчасної та якісної роботи трудового колективу оператора зв'язку. Однак особливості управління трудовим колективом у галузі телекомунікацій не є досить вивченим питанням, тим паче, що в управлінні колективом необхідно враховувати теперішній стан економіки в світі, що наразі знаходиться у кризі.

Саме цим питанням присвячене подане у статті дослідження, що піднімає актуальні проблеми сьогодення стосовно управління трудовим колективом оператора зв'язку.

#### Аналіз останніх наукових досліджень

Пошуку ефективних шляхів удосконалення управління персоналом шляхом системи мотиваційних впливів присвячені роботи відомих вітчизняних та зарубіжних вчених: В.Врума, Ф.Герцберга, О.В. Крушельницької, О.Є. Кузьміна, Л.Є. Довганя, Г.Ф. Сініоки, В.П. Сладкевича, А.В. Шегди, С.В. Мочерного, В.М. Петюха, Ф.І. Хміля, Мак-Грегора, Мак-Клелланда, А. Маслоу та ін. Але виконані дослідження ще не дають відповіді на багато теоретичних та практичних питань, які назріли. Стосовно сфери телекомунікацій ці питання залишаються досить не дослідженими.

#### Мета роботи

Дослідження особливостей управління трудовим колективом оператора зв'язку, шляхів підвищення ефективності управління та удосконалення механізму активізації та регуляції діяльності трудового колективу оператора зв'язку в сучасних умовах.

#### Викладання основного матеріалу дослідження

Важливою складовою галузі зв'язку України є сфера телекомунікацій. В сучасних умовах її розвиток прискореними темпами розглядається як один з пріоритетних напрямів науково-технічного прогресу, як фактор підвищення життєвого рівня населення.

Разом з тим, за ступенем розвитку сфера телекомунікацій України значно поступається не тільки розвиненим країнам, а й країнам – найближчим сусідам. При цьому дослідження показують, що більшість проблем розвитку цієї сфери пов'язана з недосконалістю існуючого механізму управління.

Відомо, що найважливішим ресурсом, головним активом будь-якої діяльності є й завжди буде трудовий потенціал. Тому особливої актуальності набувають питання управління трудовим колективом, оскільки науковою аксіомою є той факт, що господарські відносини в суспільстві не можуть розвиватися випереджальними темпами порівняно з соціальними відносинами.

До особливостей управління трудовим колективом оператора зв'язку відносяться:

- 1) перевага горизонтального управління трудовим колективом;
- 2) відносини субординації замінюються на відносини координації;
- 3) проблема управління змінами в процесі глобалізації та інформатизації суспільства, що пов'язана із виробленням сучасних механізмів ухвалення рішень;
- 4) безперервна зміна та поліпшення технологій зв'язку та пов'язана з цим необхідність постійного підвищення кваліфікації працівників;
- 5) зміна вимог та умов бізнесу, а також нові економічні умови змушують міняти структуру управління, щоб забезпечити ефективну еволюцію мережі та підтримання рівня конкурентоздатності послуг, еластичності обсягів випуску й цін на послуги зв'язку;
- 6) необхідність на рівні клієнтської бази збільшити обсяг надання нових послуг та їх якості для забезпечення зросту кількості клієнтів та збільшення прибутковості.

Через те, що наразі світова економіка знаходиться у кризовому стані, управління має носити особливий, антикризовий, характер.

Концепція антикризового управління включає розробку антикризової кадрової політики, принципів антикризового управління персоналом, а також планів управління кризовими ситуаціями. В рамках антикризового управління персоналом необхідно здійснювати діагностику й аналіз системи управління персоналом для того, щоб виявити та систематизувати сукупність недоліків управління відносно головних цілей діяльності організації та розробку пропозицій щодо удосконалення існуючої структури управління.

На нашу думку, можна запропонувати наступні рекомендації щодо забезпечення стратегічних підходів у сфері управління персоналом в умовах кризи:

- створення гнучкої організаційної структури організації, ліквідація зайвих підрозділів, часткове звільнення співробітників за рахунок перерозподілу обов'язків;
- розробка та послідовна реалізація концепції антикризового управління персоналом;
- впровадження методів кадрового маркетингу, що дозволяє підвищити якість кадрової селекції у процесі наймання персоналу;
- щорічна атестація, аудит персоналу;
- модернізація культури управління;
- діагностика та аналіз кризових явищ в системі управління персоналом
- систематичний перегляд положень про підрозділи, посадових інструкцій та інших регламентуючих діяльність персоналу документів з метою їх удосконалення;
- розробка системи заходів щодо заохочення робітників з урахуванням їх орієнтації та впливу на кінцеві показники роботи організації.

Розвиток антикризової системи управління персоналом має базуватися на наступних принципах:

- принцип інтеграції персоналу, що передбачає довір'я персоналу до нових цілей керівництва, розуміння економічних вигод перетворень, що намічаються;
- принцип оптимізації кадрового потенціалу організації за рахунок удосконалення кадрової структури, періодичної її оцінки, підтримки навчання робітників за освітніми програмами, підготовки перспективних кандидатів на ключові керівні посади та децентралізації структури управління;
- принцип підтримки прагнення до незалежності, що дає можливість персоналу почуватися вільно в прийнятті та реалізації рішень;
- принцип придання персоналу більшого динамізму, стану готовності до постійних змін;
- принцип орієнтації на професійне ядро кадрового потенціалу організації, сукупні здібності якого забезпечують стратегічні переваги організації на ринку послуг;
- принцип системності в роботі щодо розвитку персоналу, який передбачає обов'язкове матеріальне та моральне підкріплення індивідуальної діяльності робітника на основі його власного професійного розвитку;
- принцип компліментарності управлінських ролей, що передбачає використання конкретного типу керівників в кризових ситуаціях.

**Джерела та література**

1. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.
2. Шпалінський В.В., Помазан С.А. Психологія управління: Навчальний посібник. – Харків: Веста: Видво „Ранок”, 2002. – 128 с.
3. Підсолонко О.А. Менеджмент: теорія і практика. – Київ: ЦУЛ, 2003. – 370 с.
4. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – Житомир: ЖІТІ, 2000. – 304с.
5. Прогнозирование и планирование в условиях рынка/Под ред. Т.Г. Морозовой и А.В. Пикулькина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 367 с.
6. Редькін О.С., Реген В., Хрущ Н.А. Сучасні стратегії та технології корпоративного управління. // Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова. – Одеса: Евен, 2004. – 216 с.
7. Тарасов В. Причины возникновения и особенности организации предприятия нового типа // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 1.

**Федоренко Н.П.****УДК 657.1****НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ И УСТОЙЧИВОСТЬ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Сегодня налоговый вопрос находится в центре и экономической, и политической жизни. Налоги скрепляют интересы государства, производителей и миллионов людей особенно сейчас, когда не хватает накоплений для нормального процесса воспроизводства, когда налоговая петля привела к тому, что производить продукцию стало невыгодно. Наш украинский кризис, усиливающийся и усложняющийся мировым кризисом, обусловлен внутренними причинами, перерастает в экономический кризис и выходит далеко за рамки финансовых проблем. Характерными являются значительный спад производства и катастрофическое снижение устойчивости работы предприятия, рост безработицы и снижение уровня жизни широких слоев населения. Несовершенство системы налогообложения и, в первую очередь, платежей по налогу на добавленную стоимость [НДС] еще более усугубляют финансовое состояние предприятий.

Изучение этой проблемы нашли свое отражение в публикациях ученых и практиков Азарова А.К., Белорус О.С., Звягильского Е.И. [5], Кинах А.И. [6], Копыленко А.К., Ландик В.К. [5], Лукьянова В.В., Яновского А.В. и других, но при этом негативное влияние механизма начисления и уплаты платежей в бюджет по-прежнему усугубляется.

Цель написания статьи заключается в исследовании основных причин, влияющих на возмещение налога на добавленную стоимость, рассмотрение основных направлений выхода из экономического кризиса, повышение устойчивости работы предприятий.

Наиболее остро на сегодня проблема возмещения экспортного налога на добавленную стоимость. Она вызвана, прежде всего, масштабными злоупотреблениями в этой области. Не смотря на успешное применение налога в мировой практике, зарубежный опыт использования НДС имеет ряд не решенных проблем, связанных с отрицательными особенностями широкого использования НДС.

Правдолюбова К.Л. по данному вопросу считает: «Слепое копирование положений зарубежного законодательства о НДС в теорию и практику нашей страны является не желательным. В Украине в этом убедились все – экономисты, политики и сами налогоплательщики, для которых возмещение НДС стало большой и постоянной проблемой» [5, с.46].

В настоящее время не соответствие темпов роста спроса и возмещение НДС привело к накоплению долга перед плательщиками НДС из бюджетного возмещения налога на добавленную стоимость, объем которого в настоящее время превышает 11 млрд. грн., при этом на конец 2007 г. данная сумма составляла 8 млрд. грн.. Существующая отрицательная тенденция является серьезной угрозой экономической устойчивости развития предприятий, усиливает вероятность возникновения риска неплатежеспособности и, как следствие, банкротства.

Налоговая политика в Украине должна содействовать, прежде всего, росту объемов накопления, созданию условий, облегчающих предприятиям обновление основного капитала.

Еще 20 лет назад американский экономист, основатель новой налоговой реформы в США, Леффер доказал, что налоговая ставка воздействует на деловую активность компаний, непосредственно влияя на экономические стимулы. Поэтому ставка налога новой налоговой системы с балансовой прибыли должна быть на уровне 30-35%, что отвечает интересам производителей и о чем свидетельствует мировая практика. Предприятиям и предпринимателям, занимающимся торгово-предпринимательской деятельностью, необходимо установить налоги в размере 35-40%, а налог на добавленную стоимость – 15-18%.

Существующая нормативная база взаимоотношений между государством и предприятием построена таким образом, что экспортер получает право на получение экспортного возмещения, в то время как бюджет от экспортера ничего не получает. При этом следует учесть, что существует значительное количество различных схем получения возмещения без явных нарушений законодательных или нормативных актов. Остановимся на некоторых проблемах существующей системы экспортно-импортных операций, требующих коренного изменения.

Внешнеэкономическая деятельность предприятий и организаций регулируется Законом Украины «О внешнеэкономической деятельности» от 16.04.1991г. №959-ХІІ, Законом Украины «О ценах и ценообразо-