

- забезпечення чіткої координації діяльності з реформування та розвитку ЖКГ;
- розробка науково обґрунтованих методик формування максимально гнучких тарифів на ринку житлово-комунальних послуг, орієнтованих на ринковий попит та враховують можливості житлово-комунальних підприємств;
- створення умов для надійного і безпечного надання житлово-комунальних послуг за доступними цінами, які стимулюють енергозбереження;
- узгодження економічних інтересів держави та суб'єктів господарювання та ін..

У ході дослідження житлового господарства міста Харкова ми побачили позитивну динаміку зміни доходів і витрат на реформування та виконання безпосередніх функцій міською радою.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Драчова С.І.

Науковий керівник – Волгіна Н.О., ст. викладач

Малий бізнес (МБ) є найбільш динамічним та гнучким сектором економіки країни та окремих регіонів. Він є основою для побудови середнього та великого бізнесу, забезпечує підвищення конкурентоспроможності економіки, створює умови для соціально-економічного розвитку на рівні держави і окремих регіонів.

Аналіз розвитку малого підприємництва в розвинених країнах свідчить, що цей вид бізнесу є об'єктом значної уваги на всіх рівнях, а його розвиток належить до ключових завдань економічної політики держави. Причиною цього є кількісна роль, яку відіграє МБ в економіці цих країн. Так, У США на малі підприємства припадає майже 35% чистого доходу і 30% загального експорту, у Франції та Німеччині частка малого і середнього бізнесу у ВВП становить майже 50%, в Італії на нього припадає майже 95% національного доходу.

В Україні роль МБ також є важливою. Так, за статистичними даними 2016р., малі підприємства склали 95% від загальної кількості підприємств, ними було реалізовано 18,9% загального обсягу продукції, доля працівників, що працює на малих підприємствах, становила 27,4% від загальної кількості зайнятих працівників.

Попри значну роль МБ в економіці України, розвиток цього бізнесу не можна вважати задовільним. Важливим показником розвитку

малого бізнесу є показник кількості суб'єктів господарювання на 10 тис. осіб наявного населення, за даними 2016р. він склав 68. Це найменше значення за період з 2010р. і значно нижче ніж в розвинених країнах. Отже, фактично відбувається скорочення кількості малих підприємств в Україні, що негативним чином позначається на соціально-економічних показниках розвитку країни.

Причин, що перешкоджають розвитку малого підприємництва в Україні багато. Зупинимося на ключових. По-перше, це проблема започаткування бізнесу, яка виникає через велику кількість дозвільних документів у сфері господарської діяльності та видів її, що підлягають ліцензуванню, регуляторних актів, контролюючих державних органів. Рішення цієї проблеми полягає в удосконаленні вітчизняної законодавчої бази, яка сьогодні дестимулює розвиток МБ. Досвід зарубіжних країн свідчить, що важливе значення для започаткування бізнесу має час на реєстрацію підприємства. Наприклад, в Іспанії підприємець отримує підтвердження вже за добу після подання документів, в Україні ця процедура може займати місяці.

По-друге, проблема фінансування на початковому етапі створення та протягом діяльності. Для започаткування бізнесу підприємці частіше використовують два джерела коштів: банківські кредити або кошти інвесторів. Розвинуті країни надають перевагу кредитам, бо якщо долучати до бізнесу інвесторів, то є ризик надмірного впливу інвестора на діяльність підприємства. Практично всі малі підприємства можуть розраховувати на отримання льотних кредитів, позик або субсидій з державних фондів, фінансових установ. «Дешеві» кредити для бізнесу закордоном широко розповсюджені, так наприклад, у США пільговий кредит для малого бізнесу становить 9% річних.

У Франції для кредитування існує спеціальний фонд обсягом €2 млрд. У Німеччині за кризи зросло число мікрокредитів (до €25 тис.). Якщо порівнювати банківські ставки для МБ в Україні, то тут найменший показник банківської ставки 16,5%, а найбільший – 26% (дані на початок 2018 року). Але вітчизняні малі підприємства на перших етапах не завжди мають необхідну рентабельність, що зміг би перекрити витрати, а на виплату кредиту тим більше, тому українські підприємці надають перевагу інвесторам.

По-третє, великою проблемою для розвитку підприємництва, зокрема малого, є фіскальний тиск. По відношенню до МБ послаблення податкового тиску є особливо важливим, про що свідчить закордонний досвід. В Німеччині перші 2 роки існування мале підприємство звільняється від усіх виплат, в Іспанії — на 5 років, у Франції створені малі

підприємства на 2 роки звільняються від податку на акціонерні товариства і від місцевих податків.

По-четверте, слабка інформаційна підтримка МБ. Ця проблема вирішується шляхом створення спеціальних служб, які надають інформаційну та консультативну підтримку, відкриття численних безкоштовних інформаційно-консультаційних центрів малого бізнесу.

Вирішення означених проблем з урахуванням закордонного досвіду, створить умови для розвитку МБ в Україні, щоб виконувана ним роль була не тільки кількісною, але і функціонально для країни і економіки в цілому.

ВПЛИВ МЕНТАЛІТЕТУ ПРАЦІВНИКІВ НА РОЗВИТОК ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Семерульник А.О.

Науковий керівник – Волгіна Н.О., ст. викладач

Персонал належить до ключових ресурсів підприємства, якість і рівень використання якого значною мірою впливають на діяльність підприємства, його конкурентоспроможність і стратегічний розвиток. Формування ефективної стратегії управління персоналом на сьогодні вкрай актуальне завдання для усіх без виключення підприємств. Але з точки зору управління, персонал є складним об'єктом, адже кожен працівник – це індивід, який має власні цінності, прагнення, цільові орієнтири.

Ключовим завданням стратегічного управління персоналом є ефективне управління трудовим потенціалом і його максимально повне використання, що на сьогоднішній день, неможливе без урахування складності людської природи, а саме – трудового менталітету працівника. Дослідження та врахування цього аспекту є актуальним для підприємств, які хочуть досягти довгострокових конкурентних переваг, мати працівників з максимальною продуктивністю праці.

Метою дослідження є аналіз трудового менталітету працівників, його впливу на розвиток та результативність діяльності підприємства, а також формулювання заходів/напрямоків як можна досягти максимальної віддачі від працівників та їх єдності задля досягнення стратегічних цілей спираючись на менталітет працівників.

Як відомо, трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури. Стратегічним завданням для кожного підприємства є те, щоб весь наявний трудовий потенціал був ефективно використаний. Ситуація, що склалась в Укра-