

Удосконаленню процедури адміністрування ПДВ сприяє наявність в Електронному кабінеті для платників ПДВ наступних сервісів:

- перегляд даних Реєстру платників ПДВ у режимі он-лайн;
- формування та надсилання Реєстраційної заяви платника податку на додану вартість, сервісних запитів та отримання витягів на них;
- подання Податкової декларації з податку на додану вартість;
- доступ до проведених операцій та руху коштів на електронному рахунку у Системі електронного адміністрування ПДВ;
- реєстрація податкових накладних та/або розрахунків коригування в ЄРПН [1].

Використовуючи зазначені переваги електронного адміністрування ПДВ з метою удосконалення процедури його справляння, на Кіровоградщині у січні-вересні 2017 року 70 платників області заявили до відшкодування з бюджету на рахунки у банку 763,8 млн. грн. податку на додану вартість.

У порівнянні з відповідним періодом 2016 року у Кіровоградській області заявлена сума ПДВ на рахунки платників збільшилась на 281,6 млн. грн. або 58,4%.

Станом на 1 жовтня 2017 року суб'єктам підприємницької діяльності Кіровоградського регіону відшкодовано на поточні рахунки 788,5 млн. грн., що на понад 60% більше, ніж за 9 місяців минулого року. Тоді платники отримали 489,3 млн. грн. податку на додану вартість [2].

За рахунок впровадження з 1 квітня 2017 року Електронного реєстру автоматичного відшкодування ПДВ, процес повернення бюджетних коштів платникам став максимально прозорим. Даний сервіс забезпечує ефективний моніторинг адміністрування ПДВ та унеможливорює корупційні ризики при відшкодуванні податку на додану вартість.

Література

1. ДФС: Запроваджено новий сервіс для платників податку на додану вартість // Офіційний портал ТО ДФС у Кіровоградській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kr.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/310239.html>
2. На Кіровоградщині платникам відшкодовано 788,5 мільйонів гривень податку на додану вартість // Офіційний портал ТО ДФС у Кіровоградській області. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kr.sfs.gov.ua/media-ark/news-ark/313195.html>
3. Податковий кодекс України / Верховна Рада України // затв. Законом від 02.12.2010 р. № 2755-VI; (Редакція станом на 10.09.2017). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17
4. Сибірянська Ю. Виконання доходів зведеного бюджету України у I півріччі 2014-2017 рр. / Ю. Сибірянська ; [за заг. ред. В.М. Мазярчука] // Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України. – 2017. – серпень. – 24 с.

Ванельчук Д.В., студент
Центральноукраїнський національно
технічний університет
м. Кропивницький

ГРЕЙДУВАННЯ ЯК СУЧАСНА ФОРМА ОПЛАТИ РАЦІ

Оплата праці – це будь-який грошовий заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який виплачує за трудовим договором власник працівникові за

виконану роботу. Оплата праці відіграє значну роль в житті суспільства. По-перше, вона є основним доходом працівників і через це її величина відображає рівень добробуту кожного. А по-друге, якщо правильно упорядкувати оплату праці, то можливо досягнути збільшення ефективності виробництва за рахунок зацікавленості працівників у праці, а це має прямий вплив на темп та масштаб соціально-економічного розвитку держави.

Одним із методів мотивування працівників на досягнення найкращих результатів, є прямі економічні, до яких і належать системи оплати праці. Однією з таких систем є система грейдування – це одна з найсучасніших систем оплати праці. Вона якнайкраще структурує розміри винагород працівників, обґрунтовує справедливність виплат та дає можливість планувати кар'єрний ріст [1].

Грейдування – це створення ієрархії рангів, універсальної для персоналу підприємства. Система грейдів (від англ. grade – ступінь, клас), була заснована у 50-х роках минулого століття Едвардом Хеєм, засновником та президентом консалтингового агентства Hay Group Inc., США, на замовлення державних структур. Ця система мала на меті врахувати рівень відповідальності, унікальність досвіду, знань і навичок, результативність діяльності кожного працівника підприємства. Система грейдів, або позиційних посад, означає, по суті, корпоративний табель по рангах. Вона дозволяє побудувати посадову ієрархію, яка опирається на гнучкий рівень заробітних плат [2].

Підприємства нерідко мають великі збитки через неефективне управління фондом заробітної плати, а продуктивність праці працівників може зменшуватися через несправедливу чи непрозору систему компенсацій. Існує декілька способів вирішення цієї проблеми (науковці наводять приблизно десять конкуруючих методик), проте грейдинг у сучасних європейських умовах є найбільш популярним.

Головна перевага системи з погляду працівника – прозорість перспектив. Працівник завжди розуміє, що він повинен робити, як і в період якого часу, щоб його заробітна плата підвищилася, тобто система грейдів дозволяє працівникам отримати уявлення про можливу зміну рівня доходів при різних кар'єрних переміщеннях.

Дана система пояснює ієрархію посад за змістом роботи. Кожна позиція даної структури визначає вимоги до кожної посади, а також дозволяє працівникам визначити: свою підлеглість, міру відповідальності, потребу в розвитку (підготовці кадрів). Проте найголовнішим тут являється те, що відразу після одержання даних кінцевої загальної таблиці і перенесенні їх на графік можна буде визначити на яких місцях і в яких підрозділах є невідповідність в оплаті праці.

Система грейдів має ряд переваг порівняно з системою посадових окладів, адже вона дозволяє працівникам отримати уявлення про можливу змін рівня доходів при різних кар'єрних переміщеннях. Керівництву підприємства дана система допомагає в прийнятті рішення при індексації заробітної плати і визначенні допустимого розміру винагороди на нових посадах; HR-службі (підбір персоналу) – спростити адміністрування корпоративної системи матеріального стимулювання [3].

Слід зазначити, що технологія грейдингу може бути успішно застосована для вдосконалення оплати праці управлінського персоналу через побудову адекватної тарифної системи, що базується на врахуванні особливостей діяльності керівників

різних функціональних груп, різних рівнів управління та досягненні прямої залежності між величиною трудового внеску працівника у підвищення продуктивності виробництва та розміром його винагороди.

Отже, створення та впровадження справедливої системи оплати праці є ефективним важелем в питаннях підвищення мотивації персоналу, зростанні продуктивності праці і конкурентоспроможності організації в цілому. В свою чергу, грейдування в організації дозволить скоротити суб'єктивізм в управлінських рішеннях щодо оплати праці.

Література

1. Грейдкування форма оплати праці на сучасних підприємствах України. http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/1_kolisnik.htm
2. Мотивація на основі грейдів. http://pidruchniki.com/85105/menedzhment/suchasni_metodi_motivatsiyi
3. Система Грейдів як інноваційна форма оплати праці. http://www.rusnauka.com/8_DNI_2009/Economics/43228.doc.htm

Гейдарова О.В., студент
Хмельницький Національний Університет
м. Хмельницький

ОСОБЛИВОСТІ ГОТЕЛЬНОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Із розвитком людської цивілізації надання гостинних послуг людям, які з різних причин опинилися поза домом (за межами «замкнутого підпростору»), перетворювалося у професію для дедалі більшої кількості людей, поки не стало справжньою індустрією. Згідно з тлумачним словником Вебстера, «індустрія гостинності – це сфера підприємництва, що складається з таких видів обслуговування, які ґрунтуються на принципах гостинності і характеризуються щедрістю та доброзичливістю у ставленні до гостей».

Середовище гостинності визначається зовнішніми чинниками (економічними, політичними, культурними і соціальними) та взаємодією спеціалізованих чинників, таких як ресурси гостинності, індустрія гостинності, професії гостинності тощо.

Характеризуючи готельний ринок України, можна виявити основні проблеми функціонування:

1. Незначна частка присутності транснаціональних готельних корпорацій. Сьогодні на готельному ринку України працюють такі міжнародні готельні оператори як «Radisson SAS», «Rixos», «Hyatt International», «Inter Continental».
2. Відсутність якісної пропозиції – застаріла матеріально-технічна база готелів, необхідність реконструкції, недостатній рівень обслуговування, нестача кваліфікованого персоналу.
3. Високий рівень цін – вартість проживання в готелях України набагато вища, ніж в готелях Європи аналогічного класу.
4. Відсутність сприятливого інвестиційного клімату, що пов'язано високими ставками оподаткування.
5. Великі терміни окупності готельних проектів.