

про короткостроковість співпраці та не важливість особистості працівника. Перспективи довготривалої співпраці, на думку опитаних, можуть підвищити їх зацікавленість в роботі, особливо при наявності перспектив кар'єрного росту.

В якості бажаних стимулів до роботи опитані вказують декілька складових: необхідність заздалегідь розробляти та впроваджувати прозору систему оплати та нарахування бонусів або антибонусів, з чіткими критеріями діяльності (бездіяльності), що створить дух змагання. До цього пропонують додавати справедливе їх врахування та контроль за процесом та результатами.

Промоутери розуміють потребу в навчанні, тому при опитуванні вказали на необхідність регулярного проведення роботодавцем тренінгів, квестів тощо з метою в активній формі практичного навчання засвоювати певні знання, вміння та формувати відповідні навички.

Важливим чинником є і організація місця для зберігання особистих речей під час акцій, для перевдягання та короткотривалих відпочинків. Це є особливо значущим фактором при роботі «на ногах», при проведенні акцій в складних погодних умовах тощо.

Вміння керівництва почути робітників-промоутерів, врахувати їх потреби, особливо в навчанні, забезпечить підвищення активності рекламних компаній та, як наслідок, збільшення продажу і зростання прибутків фірми.

Перелік посилань:

1. *Хто такий промоутер* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ehow.com.ua/money/hto-takiy-promouter.html>

2. *Промоутер. Посадова інструкція*. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.work.ua/ua/documents/job-descriptions/services/1004/>

3. *Методичні рекомендації щодо створення професійних стандартів, заснованих на компетенціях, з напрямів: «Швейне виробництво», «Будівництво», «Торгівля», «Ресторанний сервіс» / за заг. ред. Ю. Ф. Зінковського, В. М. Манько. – Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. – 636 с.*

ВПЛИВ ДЕРЖАВИ НА ВИХОВАННЯ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

О.І. Кір'ян, к.е.н., доцент

Л.В. Сотнікова, здобувач вищої освіти

Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків

Особистість керівника повинна мати певний набір якостей, які дозволять виконувати їй всі відповідні функційні обов'язки [1]. Однак глобалізація економіки передбачає, що керівник повинен ще бути додатково готовим до розвитку діяльності на міжнародному ринку, де він виступить і як ТОП-менеджер організації, і як міжнародний трудовий ресурс. Для того, щоб держава отримала достатню кількість дійсно активних керівників, здатних розвивати вітчизняну економіку та захищати її інтереси на міжнародному рівні, визначимо якості, які додатково необхідно підтримати як значущі.

Сучасний керівник – це сильна особистість, лідер, який вміє приймати рішення і відповідати за них. Для забезпечення цієї якості державна система освіти повинна стати більш гнучкою та створити умови для постійного формування в дітей та їх батьків відповідальності за результат кожної дії, кожного рішення. Для цього варто звернути увагу на інноваційні системи виховання та адаптувати їх до окремих реалій [2]. В освіті третього рівня це можливо забезпечити шляхом підтримки самоорганізації та самоконтролю дотримання графіку навчання, чому сприяє в тому числі й дистанційна освіта.

Сучасний керівник повинен бути відмінним стратегом, готовим організувати і повести за собою команду. Одночасно це має узгоджуватись з вмінням раціонального ризику. Процес ускладнює збільшення в рази зовнішніх чинників, які буде необхідно врахувати і як вплив на результати стратегії, і як джерело ризику, його посилення або, навпаки, нейтралізації. Досвід військових навчальних закладів світу достатньо давно частково вирішив цю проблему, створивши комп'ютерні стимулятори, як світ тепер знає як комп'ютерні ігри – стратегії. Створення на вітчизняному рівні, наприклад, офіційних турнірів з подібних ігор, дозволило б компаніям знаходити потенційних ТОП-менеджерів, які здатні керувати на різних рівнях управління.

Сучасний світ ускладнює роботу вітчизняного керівника з утримання розвиненої робочої сили, бо дозволяє найкращим фахівцям обирати не тільки інше підприємство, але й іншу країну для роботи. На даний час на світовому ринку вітчизняний роботодавець програє за рівнем оплати праці, тому керівник має бути глибинним психологом, щоб знати та вміти мотивувати підлеглих до якісної роботи саме на цьому підприємстві з забезпеченням розвитку саме вітчизняної економіки в тактичному та стратегічному плані. Підтримати його в цьому питанні держава може за допомогою

проектів, спрямованих на висвітлення значущості для країни саме цього підприємства, галузі, що формує психологічний позитивний вплив на робітників як учасників важливого процесу становлення економіки та добробуту. Також можливим впливом можуть бути податкові пільги на витрати з прибутку підприємства щодо фінансування розвитку та соціальних вигод для робітників та їх родин, які на даний час відсутні (наприклад, програма забезпечення молодих фахівців житлом, гарантом в яких виступає підприємство). І саме керівник повинен вміти визначити – кого саме можна залучити до такої програми, щоб підприємство отримало вигоду, а для кого це буде приводом триматися за роботу і бути «збитковим ресурсом».

Ще одна якість сучасного керівника, яку вважаємо за необхідне вказати як сучасну та вельми значущу, комплексна: це здатність до саморозвитку, вміння чути оточення та спрямовувати думку підлеглих в потрібному напрямку, аналізувати інформацію та оптимально її використовувати на практиці. Історичний досвід щодо поведінки успішних стратегів довів, що керівнику необхідно бути спостережливим, уважним до своїх підлеглих та їх думки в період обговорення рішень, бо інколи завдяки цьому виникають неочікувані найбільш ефективні проекти та рішення. Постійна криза додатково ускладнює спілкування, збільшуючи конфліктність співробітників, тому останні не завжди в змозі висловитись та вислухати колег. Тому процес нейтралізації потенційних та наявних конфліктів, розуміння суті висловлень колег, підтримка з одного боку та стримування з іншого – вміння сильного керівника. Для цього йому й необхідно постійно займатися самоосвітою, саморозвитком, розуміти та нейтралізувати власні недоліки. В цих питаннях держава може формувати та забезпечувати ресурсами освітній ринок для керівників та співробітників, важливих для розвитку економіки підприємств, брати на себе частину витрат на їх освіту в комерційному секторі цих послуг, організовувати обмін досвідом щодо саморозвитку та самоосвіти тощо.

Можна називати ще безліч якостей, необхідних сучасному вітчизняному керівнику для ефективного функціонування в умовах глобалізації, але формування більшості з них також може значно спроститися при активній участі в аналітичних та освітніх процесах держави.

Перелік посилань:

1. Гриценко Т. Б. Етика ділового спілкування [Електронний ресурс] : навч. посіб. / Т. Б. Гриценко. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 344 с. – Режим доступу : <http://textbooks.net.ua/content/view/5678/48/>

2. 25 навчових ребенка, котрым не учат в школе (часть 2) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kraskizhizni.com/school/high/64-25-navykov-rebenka1>

БЮДЖЕТНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ЯК ФАКТОР ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

А.О. Козенко, к.е.н.

Київський кооперативний інститут бізнесу та права

У сучасних умовах розвитку України, одним із ключових процесів є процес децентралізації української бюджетно-податкової системи, перш за все, з точки зору їх можливих економічних наслідків. В Україні процес децентралізації має нерівномірний характер. Протягом останнього десятиріччя постійно обговорювалося питання бюджетної децентралізації, вносилися зміни до Бюджетного та Податкового кодексів, зміни до законів та декілька урядових програм.

Так, однією з таких програм була програма «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» згідно з якою було поставлено ряд завдань для підвищення рівня децентралізації та ефективного розподілу повноважень. Серед основних були такі завдання: підвищення фінансової автономності місцевих бюджетів та фінансове забезпечення делегованих повноважень; забезпечення видаткової незалежності органів місцевого самоврядування та покращення ефективності використання бюджетних коштів; впорядкування відносин між місцевими бюджетами та центром; збільшення інвестиційних ресурсів для органів місцевого самоврядування [3].

Необхідно відзначити, що під час реформи відбулися певні зрушення, так наприклад, був прийнятий Податковий кодекс України, нова редакція Бюджетного кодексу України. Однак, значних змін не відбулося. Звичайно, повної незалежності місцевої влади не повинно бути, так як Україна є унітарною державою, але реальне збільшення власних повноважень та забезпечення фінансовими ресурсами місцевих бюджетів є нагальною проблемою для ефективного розвитку України.

Ще одним кроком покращення стану процесу децентралізації стало прийняття 1 квітня 2014 року «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні».