

---

## **СЕКЦІЯ 4. СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И МЕХАНИЗМЫ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ**

**к.е.н. Кравченко О.А., Єфремова О.П.**

### **Забезпечення мотивації персоналу СПА-салонів**

СПА-салони надають послуги фізіотерапії, водолікування, бальнеотерапії і таласотерапії, спрямовані на розслаблення й оздоровлення організму, догляд за тілом і особою, духовні практики Сходу, а також перукарські послуги, та лише наприкінці ХХ — початку ХХІ століття одержали широке розповсюдження [1]. Попит на подібні послуги, які є дуже рентабельними, почав збільшуватися протягом останніх 3 років, тому організаційно-методичні аспекти формування ефективної системи управління операційною системою СПА-салонів, в тому числі системою мотивування, актуальні, мають практичне значення та потребують вивчення.

Науковий підхід до формування системи мотивації персоналу будь-якого підприємства розроблено у працях багатьох вчених, таких як А. Маслоу, Д.Е. Келланд, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер, С. Адамс, які дійшли до спільного висновку, що керуючою силою до ефективної чи неефективної праці людини є процес виникнення та задоволення її потреб, що формують матеріальну, соціальну та психологічну мотивацію в залежності від індивідуального внутрішнього розвитку та сукупності соціальних факторів суспільства [1, 2, 3].

Всі існуючі теорії розглядають мотивацію як груповий процес. Вважаємо, що це суттєвий недолік цих теорій в разі застосування у СПА-салонах, так як мотивація персоналу має розроблятися як індивідуальна система для кожного працівника, сприятливо до змін. В сфері індустрії краси від кожного працівника СПА-салону залежить база постійних клієнтів і дохід організації в цілому. Отже, від вміло організованої мотивації кожного працівника залежить фінансовий результат організації та її існування в майбутньому. В той же час, організаційна система в СПА-салонах схожа на ланцюг, де кожна ланка нібито самостійна та потребує індивідуального підходу, але відокремлення однієї приводить до псування всього ланцюгу.

Головним завданням працівників СПА-салонів є залучення та найбільшої кількості клієнтів на базі їх повного і всебічного задоволення від наданих СПА-послуг, що веде до збільшення доходності і прибутковості салону в цілому. Мотиваційна система співробітників СПА-салону повинна підтримуватися на високому рівні, що стає великою перевагою комплексу порівняно з основними конкурентами.

Для створення ефективної системи мотивації персоналу високо рентабельних СПА-салонів доцільно забезпечити збігання інтересів салону з індивідуальними інтересами кожного працівника шляхом встановлення високої стабільної заробітної плати, яка прямо залежить від кількості наданих послуг, надати персоналу

можливості постійного професійного та індивідуального розвитку на різних тренінгах, курсах, стажуваннях, семінарах, встановити індивідуальний підхід керівника до кожного працівника, виявити недостатньо мотивованих працівників, створити систему заохочення працівників до участі в розробці пропозицій щодо удосконалення системи надання послуг, що має формувати відчуття власної значимості і гордості за спільно досягнуті високі результати підприємства.

Для забезпечення високого рівня матеріальної мотивації працівників СПА-салонів доцільно використовувати базову погодинну оплату праці (оклади на рівні 3 – 4 тис. грн. на місяць в залежності від посади) та додаткову доплату шляхом нарахування відсотків від вартості вироблених працівником послуг.

Спеціальна система лояльності до працівників СПА-салонів має створити соціальну мотивацію персоналу до праці. Працівникам можливо надати право безкоштовного відвідування комплексу, запровадити для них знижки на всі види додаткових послуг, надавати 50 % знижку на всі абонементи для родичів співробітників, запровадити видачу безвідсоткових позик для співробітників при стажі роботи не менше двох років. Це створить додаткові умови до зацікавленості персоналу у високому рівні якості праці в салоні.

Особливим фактором мотивації персоналу до сумлінної праці є відчуття свого високого рівня компетенції і самоповаги до своєї праці. Тому у СПА-салонах для підтримки належної компетенції персоналу доцільно проводити раз на півроку тренінги психологічного і фахового характеру з залученням фахівців, в тому числі зарубіжних.

Періодичний контроль результатів праці співробітників СПА-салонів та заохочення найбільш продуктивних працівників шляхом відправлення на курси підвищення кваліфікації за кордоном за рахунок СПА-салону є суттєвим мотивом до сумлінної праці.

Для формування здорової атмосфери і згуртованості колективу доцільно проводити корпоративні вечірки з клієнтами і без клієнтів.

В той же час формування ефективної системи мотивації кадрів спа-салону виключає використання авторитарного стилю управління, відсутність чіткої системи кар'єрного росту, перевагу групової мотивації над індивідуальною, що веде до недооцінки погано мотивованих працівників, не залишає можливості у працівників висловлювати свої ідеї, самостійно приймати рішення, використовувати творчий підхід до вирішення проблем, удосконалювати систему надання послуг.

#### *Література*

1. Википедия: свободная энциклопедия. — 21.12.2011. — <http://ru.wikipedia.org/wiki/Spa>.
2. Боди Д., Пейтон. Основы менеджмента: Пер. з англ. / Боди Д., Пейтон. — Санкт-Петербург: "Питер", 2006. — 534 с.
3. Колот А.М. Мотивация персонала: Підручник / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.

---

**к.е.н., доц. Масленніков, Є. І., Ковалевська А.О.**  
**Функціонування податкової системи України в умовах її**  
**реформування**

Податкова політика держави є невід'ємною складовою фінансової політики. Основна мета державної податкової політики полягає в організації наповнення дохідної частини бюджету держави з податкових джерел для покриття витрат, пов'язаних із виконанням нею своїх функцій.

Податкова політика – це система відносин, які складаються між платником податку і державою, а також стратегія їх дій у різних умовах господарювання та економічних системах.

Податкова робота – це діяльність платників і податкової служби щодо внесення податків до бюджету і контролю за платежами.

Основними елементами податкової роботи є законодавча база, інструктивно-методичне забезпечення, облік платників і надходжень податків, порядок і форми розрахунків із бюджетом.

Розглядати податкову політику можливо з двох сторін: зі сторони держави, а також зі сторони підприємства(фірми, юридичних і фізичних осіб).

Для досягнення мети потрібно налагодити оптимальні взаємовідносини між сторонами. Тоді держава зможе наповнювати бюджет для виконання своїх функцій, а суб'єкт господарювання - функціонувати та розвиватись. В цих умовах зникне проблема тіньової економіки та держава буде наповнювати свій бюджет в повній мірі.

В умовах соціальної, економічної та політичної нестабільності державі потрібно старанно підходити до реалізації податкової політики. Ярмо податків не повинно лягати на плечі платників податків. Держава повинна передбачати надзвичайні ситуації в країні та повинна вживати заходи для їх запобігання.

Докорінна перебудова всієї податкової системи в Україні почалася в середині 80-х років, в період переходу до ринкових відносин. Податки розглядалися не тільки як інструменти для виконання фінансових функцій, а і як регулятори ринкових відносин, стимулюючий чинник впливу на підвищення загальної продуктивності праці, розвитку приватного підприємництва, фермерського господарства в агропромисловому комплексі, вирішення соціальних проблем тощо.

З 1991 р. податкова система України стала розвиватись самостійно. На жаль, вона й досі має багато недоліків, успадкованих від радянського періоду, тому в сучасних умовах іде активний пошук її розвитку.

В 2011 році був зроблений значний крок вперед в розвитку податкової системи – був введений в дію Податковий кодекс України.

Це благодійно вплинуло на податкову ситуацію в країні,внесло ясність для подальшогофункціонування податкової системи.

Платникам податків та зборів стало набагато легше оперувати багатьма законами та нормативно-правовими актами щодо податкової системи.

Однією з функцій податкових органів є проведення податкових консультацій з платниками з питань обчислення та сплати податків та зборів.

Реформування податкової системи передбачає перетворення податкової служби з фіскального органу до сервісної служби.

Відбулися серйозні зміни в системі місцевих податків та зборів. Велика кількість нерентабельних фіскальних платежів була замінена кількома більш ефективними податками та зборами.

Введення електронних форм звітності прискорило й полегшило роботу як бухгалтерів підприємств, так і податкових інспекторів.

Реформування податкової системи продовжується, приймаються зміни до Податкового кодексу, а також розглядаються законопроекти в ВРУ (наприклад, замість податку на нерухомість пропонується податок на багатство).

Хоча податкова система має багато недоліків, в Україні існують всі передумови для створення сучасної та ефективної податкової системи.

### *Література*

1. Податковий кодекс України. Режим доступу: <http://rada.gov.ua>
2. Бечко П. К., Захарчук О. А. Основи оподаткування: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П. К. Бечко, О. А. Захарчук — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 168 с. — ISBN 978-966-364-829-3. Стр. 10-15.
3. Соловьев И.Н. Уклонение от уплаты налогов и оптимизация налогообложения // Налоговый вестник. 2008. - №9. - С. 130-135.

**Сидюк Э.А., Ананская М.А.**

## **Преимущества и недостатки реформирования упрощённой системы налогообложения субъектов малого предпринимательства**

Субъект предпринимательской деятельности - физическое или юридическое лицо, которое осуществляет на постоянной основе с целью получения прибыли деятельность по производству, реализации, приобретению продукции или товаров, предоставлению услуг, выполнению работ, и заключает гражданско-правовые соглашения в процессе этой деятельности от своего имени.

Субъекты малого бизнеса - физические лица, которые занимаются предпринимательской деятельностью без создания юридического лица, а также юридические лица - субъекты предпринимательства любой организационно-правовой формы и формы собственности, у которых численность работников, за отчетный период не превышает 50 человек и объем годового валового дохода не превышает 70 млн. грн.

С 1.01.2012 года вступил в силу XIV раздел Налогового Кодекса Украины «Специальные налоговые режимы», который регламентирует порядок применения упрощенной системы налогообложения, учета и отчетности в Украине.

В результате было проверено комплексное реформирование действующей упрощенной системы налогообложения, учета и отчетности, направленное на обеспечение соответствия современным направлениям налоговой политики государства.

Согласно НКУ плательщики единого налога, физические и юридические лица,

---

разделены на 4 группы, для каждой из которых установлены свои ограничения и ставки налога.

К 1-3-й группам отнесены только физические лица.

Первая группа:

- объем доходов: до 150 тыс. грн.;
- виды деятельности: розничная продажа товаров с торговых мест на рынках, бытовые услуги населению;
- наемные работники: нет;
- ставка: 1-10% от минимальной зарплаты на начало года.

Вторая группа:

- объем доходов: до 1 млн. грн.;
- виды деятельности: услуги (только населению и плательщикам единого налога); производство и/или продажа товаров; ресторанное хозяйство;
- наемные работники: до 10 лиц одновременно;
- ставка: 2-20% от минимальной зарплаты на начало года.

Плательщики единого налога, отнесенные ко 2-й группе, могут оказывать услуги только населению или другим субъектам упрощенной системы налогообложения.

Физические лица, осуществляющие посреднические услуги, связанные с недвижимым имуществом, отнесены к 3-й группе.

Третья группа:

- объем доходов: до 3 млн. грн.;
- вид деятельности: любые, кроме запрещенных для упрощенной системы;
- наемные работники: до 20 лиц одновременно;
- ставки: 3% от дохода для плательщиков НДС или 5% от дохода для неплательщиков НДС.

Четвертая группа – применяется только для юридических лиц:

- объем доходов: до 5 млн. грн.;
- виды деятельности: любые, кроме «запрещенных»;
- наемные работники: до 50 человек (среднеучетная численность);
- ставки: 3% от дохода для плательщиков НДС или 5% от дохода для неплательщиков НДС.

Не могут использовать систему единого налога налогоплательщики:

- сумма доходов или численность наемных работников, которых превышает установленные пределы;
- осуществляющие виды деятельности, при которых использование единого налога запрещено: организация и проведение азартных игр; обмен иностранной валюты; любые виды деятельности с подакцизными товарами (кроме розничной продажи ГСМ в ёмкостях до 20 л и розничной продажи пива и столовых вин физическими лицами); любые виды деятельности с драгоценными металлами и драгоценными камнями; добыча и реализация полезных ископаемых; финансовое посредничество (кроме некоторых видов деятельности в сфере страхования); деятельность в сфере управления предприятиями; почтовые услуги и услуги связи; продажа предметов искусства, антиквариата, организация торгов предметами коллекционирования, искусства, антиквариата; организация гастрольных мероприятий; осуществляющие деятельность в сфере аудита; осуществление технических

испытаний и исследований, осуществление видов деятельности не указанных в свидетельстве плательщика единого налога, деятельность по предоставлению в аренду земельных участков (более 0,2 га), жилых помещений (более 100 кв.м.) и нежилых помещений (более 300 кв.м.);

- имеющие статус нерезидента;
- имеющие налоговый долг;
- осуществляющие расчеты за отгруженные товары (работы, услуги) в неденежной форме;
- юридические лица, в уставном капитале которых совокупность долей, принадлежащих юридическим лицам не плательщикам единого налога, превышает 25%;
- банки, кредитные союзы, лизинговые компании, ломбарды страховые компании, а также филиалы юридических лиц не плательщиков единого налога.

Упрощенная система налогообложения имеет свои преимущества и недостатки. К преимуществам упрощенной системы налогообложения относятся:

- многоуровневая система единого налога дает возможность предпринимателям снизить налоговую нагрузку (т.е. оплачивать единый налог в зависимости от уровня доходности бизнеса и видов осуществления деятельности, а кроме того предпринимателям выгоднее оплачивать сравнительно небольшую сумму единого налога, чем скрывать свои доходы и оплачивать штрафы и давать взятки);
- государство имеет стабильные поступления налоговых отчислений в бюджет по единому налогу независимо от прибыли субъектов предпринимательской деятельности;
- физические лица – предприниматели, плательщики единого налога, освобождены от необходимости ведения бухгалтерского учета. Весь учет у них отображается в Книге учета доходов.
- физические лица плательщики единого налога 1, 2 и 3 (не плательщики НДС) группы в Книге учета доходов должны отражать только доходы за каждый день, в котором они получены, при этом вести учет расходов не надо;
- физические лица плательщики единого налога платят единый налог только за себя (доплачивать 50% за каждого работника теперь не надо);
- оплата единого налога по 1 и 2 группе производится до 20 числа за текущий месяц (вносить предоплату не обязательно), по 3 и 4 группе - в течении 10 дней после предельного срока подачи налоговой декларации (п. 295.3 НКУ);
- плательщики единого налога 1 и 2 группы не имеющие наемных работников освобождены от уплаты налога за один месяц за время отпуска или болезни если она длится больше 30 дней;
- увеличены сроки подачи отчетности (декларации) по единому налогу: 1 группа - за календарный год, в течении 60 дней; 2, 3 и 4 группа – за календарный квартал, в течении 40 дней;
- юридические лица – плательщики единого налога имеют возможность вести упрощенный бухгалтерский учет доходов и расходов с целью исчисления объекта обложения единым налогом и сдавать упрощенную финансовую отчетность (п. 44.2 НКУ);
- юридические лица – плательщики единого налога по ставке 5% имеют право

---

вести бухгалтерский учет без двойной записи и сдавать упрощенную финансовую отчетность (ч. 3 ст. 3 Закона о бухгалтерском учете, п. 9 р. 1 П(С)БУ 25);

- физические лица плательщики единого налога, которые являются пенсионерами по возрасту или инвалидами, освобождены от уплаты ЕСВ в Пенсионный фонд за себя;
- плательщики единого налога 1, 2 и 3 группы освобождены от применения РРО;
- предприятия – плательщики налога на прибыль могут отражать в затратах, расходы понесенные в связи с приобретением товаров (работ, услуг) у физических лиц - предпринимателей на едином налоге, однако только 3 группы. Такой подход существенно сокращает накопление затрат у общесистемников от «своих» предпринимателей (что является выгодным для государства).

К недостаткам упрощенной системы налогообложения относятся:

- физическим лицам плательщикам единого налога 1, 2 и 3 (не плательщики НДС) группы, несмотря на то, что учет расходов в Книги не ведется, необходимо иметь и хранить все первичные документы на весь реализуемый товар;
- физические лица плательщики единого налога 3 группы (плательщики НДС) в Книге учета должны учитывать не только доходы за каждый день но и расходы, что продиктовано их статусом плательщика НДС (начисление налогового кредита возможно только по приобретенным товарам и услугам используемым в хозяйственной деятельности);
- значительно увеличены штрафные санкции (до 50% от ставки единого налога) за неуплату и несвоевременную уплату единого налога и 25 % за доначисление единого налога в ходе налоговой проверки;
- плательщики единого налога обязаны платить сбор за специальное использование воды и подавать отчетность по данному сбору (ст. 323, пп. 342.4.1 НКУ);
- ужесточился контроль и порядок проведения проверок со стороны контролирующих органов с целью выявления мошенничества при использовании упрощенной системы налогообложения (предприниматели используют упрощённую систему налогообложения, не имея на это прав, путём сокрытия доходов, в связи с чем уменьшаются поступления в бюджет).

С учетом важности развития малого предпринимательства и эффективности применения упрощенной системы налогообложения, учета и отчетности, принятие НКУ в рамках реформирования упрощенной системы налогообложения дает возможность создать нормативно-правовые условия для последующего развития этой категории субъектов ведения хозяйства.

### *Литература*

1. Единый налог – 2012 //Всё о бухгалтерском учёте, 2011. - № 113
2. Податковий кодекс України // Все про бухгалтерський облік, 2012. - №17-18.
3. ЛІГА.Блоги. – Новая упрощённая система 2012. – <http://blog.liga.net/user/izabuta/article/8130.aspx>

*д.е.н. Соколи І.І., Кравченко О.М.*

## **Критерії оцінки і забезпечення ефективності роботи підприємств громадського харчування**

В умовах зростання конкуренції за останні 10 років на підприємствах громадського харчування, гостро стоїть проблема оцінки і забезпечення ефективності роботи цих підприємств, визначення критеріїв ефективності роботи.

Теоретичні основи забезпечення ефективності підприємств громадського харчування розглянуто вченими [1, 2]. Запропоновано розподіляти економічні й соціальні критерії ефективності та розроблено критерії оцінки економічної ефективності підприємств громадського харчування [1]. Для оцінки економічної ефективності підприємств громадського харчування запропоновано оцінювати блоки показників:

- ефективність використання ресурсів (за допомогою коефіцієнтів зміни рівня витрат, зміни фондівдачі, зміни обігу обігових коштів);
- результативність діяльності підприємства громадського харчування (за допомогою коефіцієнтів зростання роздрібного обігу підприємства, рентабельності обігу, рентабельності валового доходу);
- конкурентний стан підприємства (за допомогою коефіцієнту відношення рівня рентабельності обігу до середнього по території, індекс рівня цін, частки ринку).

Для оцінки соціальної ефективності підприємств громадського харчування запропоновано оцінювати інші блоки показників:

- якість виробничої діяльності (за допомогою коефіцієнтів задоволення якістю продукції, задоволення широтою асортименту продукції, задоволення зміною асортименту);
- якість сервісу (за допомогою коефіцієнтів задоволення якістю сервісу, задоволення номенклатурою послуг, задоволення часом обслуговування);
- якість обслуговування (за допомогою коефіцієнтів задоволення атмосферою, задоволення режимом роботи підприємства, задоволення рівнем рекламно – інформаційної роботи).

На базі наведеної класифікації авторами [1,2] запропоновано розраховувати комплексний коефіцієнт економічної та соціальної ефективності підприємства, що складається з суми значень по кожному окремому показнику, скорегованого на коефіцієнт ваги критерію. В цьому випадку саме коефіцієнт ваги критерію визначає вплив окремого показника на загальні результати діяльності підприємства, і мета дослідження полягає в тому, щоб коректно розподілити ваги між зазначеними критеріями. Проте, автори не врахували теорію життєвого циклу підприємства для розподілу ваги критеріїв оцінки економічної ефективності. Згідно цієї теорії підприємство проходить чотири стадії циклу розвитку: становлення, зріст, зрілість, падіння [3]. На нашу думку доцільно виходити з того, що на кожному етапі життєвого циклу підприємства на перший план виходять різні показники ефективності діяльності.



---

На стадії становлення підприємства першочерговою задачею буде формування позитивного іміджу закладу громадського харчування серед потенційних споживачів, тому соціальна ефективність діяльності закладу стає більш вагомим. При цьому слід звернути увагу на забезпечення якості продукції більш, ніж на широту асортименту, створити привабливу атмосферу, та розробити оптимальний режим роботи, що відповідатиме очікуванням цільової аудиторії закладу. На цьому етапі також важливу роль має рекламно – інформаційна підтримка, що формує особисте сприйняття закладу клієнтами. Все це потребує значних фінансових інвестицій, ефективність яких має цікавити підприємство, але більш у перспективі, на етапі росту та зрілості. На даному етапі для власника важливіше завоювати клієнта, в тому числі за рахунок цінового демпінгу, що веде до тимчасової втрати поточної економічної ефективності.

Перехід до стадії росту характеризується виходом на новий рівень, коли заклад громадського харчування має своє ім'я, репутацію, і на перший план має виходити економічна ефективність та подальший розвиток, оскільки в суровому конкурентному середовищі однієї якості замало, крім задоволення споживачів необхідно водночас забезпечують інтереси власників.

На стадії росту слід проаналізувати ефективність використання існуючих ресурсів, та спрогнозувати шляхи її підвищення, більше уваги слід приділити асортименту. Питання якості, на наш погляд, залишається однаково актуальним.

Стадія зрілості, це період найбільшої прибутковості. Показники економічної ефективності в цей період набувають найбільшого значення, водночас потрібно запобігти переходу до стадії падіння. В ідеалі в цей час необхідно сформувати фундамент до подальшого розвитку й переходу на стадію росту. Для цього необхідно забезпечити соціальні складові формування ефективного функціонування підприємств громадського харчування.

Таким чином немає жодного критерію ефективності з перелічених, якими можна було б знехтувати, але на кожному етапі розвитку підприємства на перше місце виступають різні критерії, та в подальших дослідженнях актуально удосконалювати методи кількісної оцінки цих критеріїв.

### *Література*

1. Фадеева З.О. Методические подходы к оценке эффективности предприятий общественного питания / З.О. Фадеева // Сб. МНПК "Современные тенденции развития общественного питания и сервиса". — Екатеринбург: Изд-во УрГЭУ, 2007.
2. Ананьев О.М. Один з підходів до оцінки економічної привабливості та ефективності бізнес-проектів створення (реструктуризації) підприємств ресторанного господарства / О.М. Ананьев, О.В. Сьомко. – Львів: НЛТУ, 2005.
3. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1997. — 704 с.