



## Науково-практичні інтернет-конференції

Партнерство «Нова Освіта», Громадська організація «Інститут освітньої та молодіжної політики» та Науково-учбовий центр прикладної інформатики Національної академії наук України організують та проводять всеукраїнські та з міжнародною участю науково-практичні конференції за різними галузями знань. Конференції проходять в дистанційному (заочному) режимі в різних містах України: **Києві, Одесі, Миколаєві та Запоріжжі**.

Матеріали за підсумками кожної конференції видаються в друкованому вигляді та розсилаються авторам. *Статті та тези доповідей*, опубліковані в збірниках матеріалів, **враховуються до опублікованих праць, які додатково відображають наукові результати дисертації** (п. 14 Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника від 07.03.2007 р.).

ЗАПРОШУЄМО ДО УЧАСТІ! ЯКЩО У ВАС ВИНИКЛИ ЗАПИТАННЯ, НАПИШІТЬ НАМ

© 2008–2013, Інститут освітньої та молодіжної політики



**+38 (063) 212-11-11 (вартість дзвінка – згідно з тарифами Вашого оператора)**  
**novaosvita@gmail.com**  
**www.novaosvita.com.ua**

### Головний редактор:

*Присяжнюк Володимир Костянтинович*, ректор Академії муніципального управління, д.т.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України.

### Заступники головного редактора:

*Дацій Олександр Іванович*, директор Науково-навчального інституту регіонального управління та місцевого самоврядування Академії муніципального управління, д.е.н., професор, Заслужений працівник освіти України

*Лоцихін Олександр Миколайович*, д.ю.н., завідувач кафедри теорії, історії держави і права та конституційного права Академії муніципального управління, Заслужений економіст України

### Шеф-редактор:

*Головач Володимир Володимирович*, кандидат юридичних наук, директор аудиторської фірми "Аналітик".

### Члени редакційної колегії:

*Баймуратов Михайло Олександрович*, д.ю.н., професор кафедри муніципального права Академії муніципального управління

*Вініченко Ігор Іванович*, д.е.н., доцент, завідувач кафедри економічної теорії та економіки сільського господарства Дніпропетровського державного аграрного університету

*Глушков Валерій Олександрович*, д.ю.н., професор кафедри адміністративних та кримінальноправових дисциплін Академії муніципального управління

*Іванюта Василь Романович*, д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту Полтавського університету економіки і торгівлі

*Кампо Володимир Михайлович*, к.ю.н., професор кафедри муніципального права, суддя Конституційного суду України

*Клименко Олена Вікторівна*, к.ю.н., доцент кафедри теорії, історії держави і права та конституційного права Академії муніципального управління

*Клименюк Микола Миколайович*, завідувач кафедри менеджменту Академії муніципального управління, д.е.н., професор

*Кондрашихін Андрій Борисович*, д.е.н., доцент, завідувач кафедри фінансів Академії муніципального управління

*Кононенко Леонід Минович*, к.ю.н., професор кафедри адміністративних та кримінальноправових дисциплін Академії муніципального управління

*Копан Олексій Володимирович*, д.ю.н., професор, перший заступник Керівника Міжвідомчого науково-дослідного центру з проблем боротьби з організованою злочинністю при Раді національної безпеки і оборони України

*Корецька Світлана Олександрівна*, д.е.н., доцент, професор кафедри фінансів Академії муніципального управління

*Литвин Олександр Петрович*, к.ю.н., професор, завідувач кафедри адміністративних та кримінальноправових дисциплін Академії муніципального управління

*Луць Володимир Васильович*, д.ю.н., професор, член-кореспондент Академії правових наук, завідувач кафедри цивільноправових дисциплін Академії муніципального управління

*Манцевич Юрій Миколайович*, д.е.н., доцент, завідувач секторіату Комітету Верховної Ради України з питань будівництва, містобудування і житловокомунального господарства

*Невелєв Олександр Мішійлович*, д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності Академії муніципального управління

*Приходько Христина Вікторівна*, к.ю.н., доцент, завідувач кафедри муніципального права Академії муніципального управління

*Прушківський Володимир Геннадійович*, д.е.н., професор, перший проректор Запорізького національного технічного університету

*Сук Петро Леонідович*, д.е.н., доцент, професор кафедри обліку і аудиту Академії муніципального управління

*Фрицький Юрій Олександрович*, д.ю.н., професор кафедри теорії, історії держави і права та конституційного права Академії муніципального управління

*Царенко Оксана Вячеславівна*, д.е.н., доцент, завідувач кафедри обліку і аудиту Академії муніципального управління

### Випусковий редактор:

Куцяк Олександр Анатолійович

# ЕКОНОМІКА ФІНАНСИ ПРАВО

## ЩОМІСЯЧНИЙ ІНФОРМАЦІЙНО- АНАЛІТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

№ 10/1'2013

(видається з 1994 року)

### Журнал включено

до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата з економічних наук

Постанова президії ВАК України від 06 жовтня 2010 р. № 1-05/6. Реєстраційне свідоцтво серії КВ № 4384 від 18 липня 2000 р.

### Засновник:

Аудиторська фірма "Аналітик" спільно з Академією муніципального управління

### Статті обов'язково проходять

### відбір, внутрішнє і зовнішнє рецензування

Рекомендовано до друку Вченою радою Академії муніципального управління. Протокол №35 від 15 жовтня 2013 року. Повний або частковий передрук матеріалів журналу допускається лише за згодою редакції. Відповідальність за добір і викладення фактів несуть автори. За зміст та достовірність реклами несе відповідальність рекламодавець.

Підписано до друку 15.10.2013

Формат 60/84/8

Наклад – 250 прим.

Адреса редакції: 01001, м. Київ, вул. Хрещатик, 44

Телефони: (099) 143-03-99, (066) 178-20-42, (097) 178-90-89

Факс: (044) 279-63-47

E-mail: efp.redaktor@gmail.com

Сайт: www.efp.in.ua



© "Аналітик", 2013

© "Економіка. Фінанси. Право", 2013

Суб'єкт видавничої справи

Типографія "Альфа Реклама"

м. Київ,

вул. Велика Васильківська, 139

## ЗМІСТ

### ЕКОНОМІКА

---

<i>С.А. ТКАЧЕНКО</i> . Загальні питання управління виробничо-господарською діяльністю промислового підприємства та виробничого об'єднання .....	4
<i>В.В. ГІМПЕЛЬ</i> . Принципи формування та розвитку інноваційних кластерів еколого-економічної активності .....	8
<i>В.П. БОЖКО, І.О. КАЩЄВА</i> . Об'єктивна необхідність та передумови реорганізації підприємств ...	11
<i>А.О. КНЯЗЕВИЧ, О.В. КРАЙЧУК</i> . Становлення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі при здійсненні інноваційної діяльності .....	15
<i>А.О. КРИСАК</i> . Проблеми розвитку малих підприємств в Україні .....	19
<i>О.В. НИКИФОРОВА</i> . Влияние минимальной заработной платы на формирование средних трудовых доходов населения .....	23
<i>І.П. ПАНАСЮК</i> . Тарифна стратегія як складова конкурентоспроможності авіакомпанії на ринку повітряних перевезень .....	27
<i>М.Б. ПАВЛОВА</i> . Стан і тенденції розвитку роздрібних торговельних мереж в Україні .....	31
<i>В.О. ШПАНДАРУК</i> . Систематизація ризиків у системі управління персоналом підприємства .....	33
<i>С.П. СІВІЦЬКА</i> . Закордонний досвід інвестування у сфері альтернативної енергетики .....	37
<i>Ю.С. ТРОПЩИНА</i> . Розвиток бізнес-процесів підприємств на основі аутсорсингу .....	40
<i>Г.М. ЧЕПЕЛЮК</i> . Основні підходи щодо обліку та контролю необоротних активів у контексті визначення інвестиційної привабливості суднобудівельних та судноремонтних підприємств .....	44

### ФІНАНСИ

---

<i>Л.В. АРТЕМЕНКО</i> . Інституційні засади та інструменти співпраці України з ЄС в інноваційній сфері.....	48
<i>Д.М. ЧЕРКАС</i> . Проектний інжиніринг на сучасному етапі розвитку .....	53
<i>Т.О. ЄФІМЧЕНКО</i> . Економічні механізми реалізації державної екологічної політики .....	56
<i>С.М. ШАНДРУК</i> . Глобальні мета- та мегарегіональні трансформації і формування нових центрів світового економічного суперництва .....	60
<i>Г.М. СИДОРЕНКО-МЕЛЬНИК</i> . Сучасний інструментарій прогнозування фінансових результатів діяльності підприємства .....	65

### ПРАВО

---

Про проект Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо реєстрації осіб як платників податків" .....	14
Оподаткування податком на додану вартість постачання програмних продуктів та роялті .....	22
Як діяти з колекторами та чи обмежувати з ними спілкування? .....	36

**КНЯЗЕВИЧ**

Анна Олександрівна  
kniazevich@mail.ru



УДК 338.24:330.3

**СТАНОВЛЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО  
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО  
КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ ПРИ  
ЗДІЙСНЕННІ ІННОВАЦІЙНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ**

**FORMATION OF FAVORABLE  
SOCIO-PSYCHOLOGICAL  
CLIMATE IN THE COLLECTIVE IN  
THE IMPLEMENTATION OF  
INNOVATIVE ACTIVITY**

**КРАЙЧУК**

Олександр Васильович  
akraychuk@pisem.net



кандидат економічних наук,  
доцент, професор кафедри  
менеджменту, керівник  
Консалтингового центру  
факультету документальних  
комунікацій та менеджменту  
Рівненського державного  
гуманітарного університету

кандидат фізико-  
математичних наук, доцент,  
завідувач кафедри  
математики та методики її  
викладання Рівненського  
державного гуманітарного  
університету

*У статті визначені основні фактори, що формують сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах працівників та його вплив на креативну діяльність підприємств.*

*В статье определены основные факторы формирования способствующего социально-психологического климата в коллективе и его влияние на креативную деятельность предприятий.*

*In the article the main factors that form a favorable socio-psychological climate in collective and its impact on creative activities of enterprises are identified.*

**Ключові слова:** соціально-психологічні методи управління, соціально-психологічний клімат, управління колективами, інноваційний розвиток, механізми управління інноваційним розвитком

**Ключевые слова:** социально-психологические методы управления, социально-психологический климат, управление коллективами, инновационное развитие, механизмы управления инновационным развитием

**Keywords:** socio-psychological management methods, socio-psychological climate, management collectives, innovative development, mechanisms of management of innovative development

**ВСТУП**

Поряд з організаційно-правовими та економічними механізмами управління інноваційним розвитком вагоме місце посідають соціально-психологічні методи, які визначають клімат у колективі, що сприяє появі й упровадженню інновацій. Більш сприятливими до переходу на інноваційний шлях розвитку вважаються економічно стабільні країни, у яких прошарок населення, що його можна віднести до середнього класу, є суттєвим. Саме представники середнього класу зазвичай стають ініціаторами інновацій, їх організаторами і виконавцями.

Велике значення для вивчення процесів інноваційного розвитку та становлення інноваційної економіки мають роботи таких закордонних авторів, як М. Альберт, С. Датта, П. Друкер, Н. Іванова, Н. Каленська, П. Котлер, Дж. Крістіансен, М. Мескон, М. Портер, М. Светуньков, С. Светуньков, Е. Уткін, Р. Фатхутдинов, Ф. Хедоурі, Й. Шумпетер, та ін.

Дослідженню проблем факторного впливу на процеси управління колективами, в тому числі і в інноваційній сфері, присвячена велика кількість наукових праць. У вітчизняній літературі різні аспекти цього питання розглядали С. Ілляшенко, М. Йохна, Н. Краснокутська, А. Кредісов, О. Кузьмін, В. Лозниця, П. Микитюк, В. Стадник, Л. Федулова та багато інших.

Основна увага в цих роботах приділялася вивченню методів управління і оцінки значення інноваційної інфраструктури, як головного інструменту забезпечення високих темпів інноваційного розвитку країни. Більшість дослідників виступають прибічниками інноваційного шляху розвитку національної економіки, коли поряд з прямим державним фінансуванням інновацій створюються умови для самоорганізації інноваційного розвитку на основі ринкового механізму. Елементами ринкового механізму є попит, пропозиція і ціна на товари чи послуги. Реалізація цього принципу покладена на державу, що створює

необхідні умови для побудови об'єктів інфраструктури і забезпечує їх ефективне функціонування. Недостатньо дослідженими, на наш погляд, залишаються питання становлення ринкової орієнтації і ринкових механізмів взаємодії всіх суб'єктів інноваційної інфраструктури, послідовність їх втручання у процес реалізації наукової пропозиції на шляху від ідеї до ринку готової інноваційної продукції. В умовах обмеження інвестиційного втручання держави в інноваційні процеси поширення впровадження ринкових механізмів саморозвитку суб'єктів інноваційної інфраструктури набуває все більшого значення.

**МЕТА РОБОТИ** полягає у визначенні основних факторів, що формують сприятливий соціально-психологічний клімат у колективах працівників та його впливу на креативну діяльність підприємств.

### РЕЗУЛЬТАТИ

Удосконалення соціально-психологічного клімату колективу – це завдання розгортання потенціалу суспільства й особи, створення "найповнокрівнішого" способу життя людей, зростання продуктивності праці та якості продукції, що випускається. Водночас соціально-психологічний клімат є показником рівня соціального розвитку колективу і його психологічних резервів, здатних до більш повної реалізації інновацій. А це, у свою чергу, пов'язане з перспективою зростання соціальних чинників у структурі виробництва, з удосконаленням як організації, так і умов праці. Від рівня інноваційної направленості соціально-психологічного клімату кожного окремого трудового колективу залежить і загальний інноваційний клімат країни в цілому.

Характер соціально-психологічного клімату загалом залежить від рівня соціального розвитку групи. Оптимальне управління інноваційною діяльністю і формування відповідного соціально-психологічного клімату в будь-якому колективі вимагає спеціальних знань і вмінь від керівного складу. Для цього застосовують такі спеціальні заходи [3, с. 191]: науково обґрунтований добір, навчання та атестацію передовсім керівних кадрів; комплектування колективу із урахуванням психологічної сумісності працівників; застосування соціально-психологічних методів, які сприяють створенню у членів колективу навичок ефективного взаєморозуміння і взаємодії (тренінги, семінари, ділові ігри тощо).

Соціально-психологічний клімат залежить від стилю керівництва, механізму взаємодії підсистем в організації та багатьох інших чинників. Таким чином, сприятливий соціально-психологічний клімат – це необхідна для інноваційного розвитку якісна сторона міжособистісних і виробничих відносин, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, синергії, що сприяють спільній продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Виділяють шість груп факторів, що формують сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі (рис. 1) [1, с. 79; 3, с. 192]:

1) фактори неформальних комунікацій;

- 2) організаційні фактори;
- 3) навчальні фактори;
- 4) фактори життєвої перспективи;
- 5) прогностичні фактори;
- 6) фактори правильної реалізації результатів конфліктів.

**1. До першої групи факторів неформальних комунікацій належать:**

*Імідж керівника*, його демократичний, у деяких випадках ліберальний (наприклад у креативних організаціях) *стиль керування і манера поведінки*.

Імідж (з англ. image – "образ", "зображення") – штучний образ, що формується в суспільній або індивідуальній свідомості засобами масової інформації або психологічного впливу [7, с. 82].

Такі фактори, як імідж керівника, його стиль керування і манера поведінки є важливими чинниками формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Коли керівник інтелігентний та толерантний, то і члени колективу вирішують суперечки між собою подібним чином.

Наступним елементом першої групи факторів є *створення ситуації, яка б не ініціювала конфлікти*, що буде сприяти підтримці ділової та товариської атмосфери в колективі. У деяких випадках виникнення конфліктів потребує від менеджера вміння переводити його на конструктивний шлях, надавати членам колективу можливість змагатися між собою.

*Система неформальних стосунків на роботі та позаробоча система комунікацій*. Позаробочі стосунки між колегами (прийоми, корпоративні вечірки, зустрічі) сприяють установленню неформальних зв'язків і на робочих місцях, унаслідок чого формується система неформальних стосунків колективу.

**2. Організаційні фактори** формуються з таких елементів:

*Використання формальних і неформальних лідерів*, особливо генераторів інноваційних пропозицій. У цьому випадку відбувається делегування керівником частини своїх повноважень, влади і проблем лідерам як формальних, так і неформальних груп, з яких треба створити опору, а не опозицію для своїх дій. Особливу увагу слід приділяти талановитим виконавцям, стимулюючи їх до інноваційних розробок.

Іншим способом є *об'єктивна оцінка праці і заслуг співробітників*. В оцінці заслуг, по-перше, виявляється вдячність керівника за внесок конкретного працівника в інноваційний розвиток підприємства, по-друге – це доказ як минулої, так і майбутньої надійності та відданості справі. Саме об'єктивність оцінки кожного працівника не викличе претензій і суперечностей у колег.

Підтримка *стабільного складу колективу* сприяє формуванню корпоративного духу, його творчого потенціалу, зменшення плинності кадрів. Люди, які протягом багатьох років працюють поруч, передбачають реакцію інших на свої слова і вчинки, дбають про свою репутацію серед колег, багато знають про один про одного, співпереживають, підтримують один одного, що стає початком виникнення ефекту синергії.

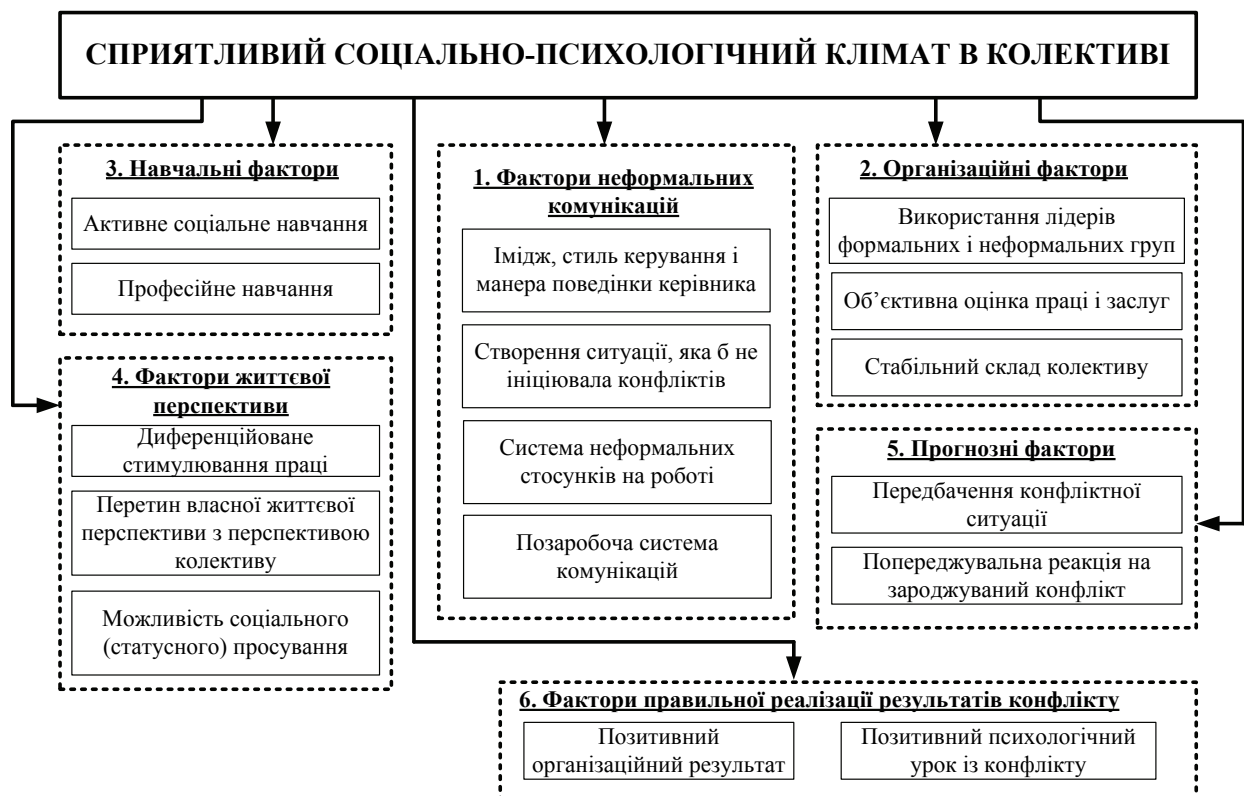


Рис. 1. Фактори формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі [1, с. 79; 3, с. 192]

**3. Навчальні фактори.** Інноваційний розвиток неможливий без постійного навчання персоналу. Менеджер – це професія, яка потребує не тільки організаторських, але і певним чином педагогічних якостей, уміння навчати й виховувати колектив. До навчальних факторів можна віднести активне соціальне і професійне навчання.

*Активне соціальне навчання*, в основі якого лежать комунікаційні і навчальні тренінги, не тільки висвітлює особисті якості людини, але і вказує шлях до самовдосконалення, навчає толерантності, розумінню взаємозалежності не тільки стосунків у колективі, а й усіх явищ у суспільстві.

*Професійне навчання* стимулює формування і пошук нових ідей, нешаблонне мислення, розкриває інтелектуальні і творчі можливості працівників.

4. Наступним комплексним фактором впливу на інноваційний розвиток є **життєва перспектива кожного члену колективу**. На відміну від організаційних, фактори життєвої перспективи, їх інноваційні зміни вимагають від керівника глибокої і всебічної психологічної підготовки.

Передусім це *диференційоване стимулювання праці*. Цей фактор характеризується тим, що менеджер повинен знати та вміти використовувати соціальні та психологічні якості своїх підлеглих і підбирати найбільш ефективні засоби, які вмотивують їх діяльність.

*Власна життєва перспектива повинна збігатися із перспективою інноваційного розвитку колективу*. Завдання керівника – переконати кожного працівника в тому, що інновації поліпшать добробут організації і допоможуть задовольнити його власні потреби.

Створення *можливості соціального (кар'єрного) просування* є одним із засобів реалізації потреби працівника у самоствердженні.

**5. Прогнозні фактори.** Чим менше деструктивних конфліктів у колективі, тим кращий психологічний клімат панує в ньому і, в свою чергу, сприяє інноваційному розвитку організації. Це стає можливим тільки тоді, коли керівник:

а) знаючи установки, інтереси, плани своїх підлеглих, може передбачити, в яких ситуаціях у процесі інноваційних змін їхні інтереси можуть стати конфліктними;

б) знає конфіденційну інформацію про стосунки між членами колективу;

в) має власну інформацію про зовнішні загрози, які можуть порушити стабільний стан справ у його колективі.

6. Остання група факторів – **фактори функціональної реалізації результатів конфлікту**. Якщо конфлікт уже відбувся, то керівникові потрібно вивести його на функціональний, тобто *позитивний організаційний результат*. Слід також винести психологічний урок з конфлікту як для себе, так і для підлеглих.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, розгляд факторів формування позитивного соціально-психологічного клімату, що сприяє інноваційному розвитку підприємства показав, що тільки комплексне їх використання дозволить створити умови для спільної та ефективної діяльності всього колективу. Вищим ступенем сприятливого для інновацій клімату можна вважати

виникнення в колективі ефекту синергії. Організація ефективної співпраці багатьох людей – це основа управління колективами. Сприятливий соціально-психологічний клімат є змістовою основою, на якій народжуються й розвиваються інновації. Таким чином, його становлення в колективі – мета та показник ефективності діяльності інноваційного менеджера.

#### *Література*

1. Князевич А.О. Механізми управління інноваційним розвитком : моногр. / А.О. Князевич, О.В. Крайчук. – Рівне, 2011. – 136 с.
2. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників: навч. посіб. / А.І. Кредісов, Є.Г. Панченко, В.А. Кредісов. – К.: Т-во "Знання" 2004. – 556 с.
3. Лозниця В.С. Психологія менеджменту: навч. посіб. / В.С. Лозниця. – К.: ЕксОб, 2000. – 512 с.
4. Мескон М. Основи менеджмента; [перев. с англ.] / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Экономика, 2000. – 876 с.
5. Светуцьков М.Г. Предпринимательство и инновации / М.Г. Светуцьков, С. Г. Светуцьков. – Ульяновск : Изд-во УЛГТУ, 2010. – 128 с.
6. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: підруч. / Л.І. Федулова. – К. : Либідь, 2006. – 480 с.
7. Шувалов В.О. Побудова іміджу підприємства з іноземними інвестиціями на прикладі ТЗОВ "ОДЕК Україна" / В.О. Шувалов // Проблеми іміджології : зб. наук. допов. учасн. IV Міжнародної наук.-практ. конф., 16 травня 2003 р. / Редкол. : З. І. Тимошенко та ін. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. – С. 82–83.

## **КОНСУЛЬТАЦІЇ**

### **Про проект Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо реєстрації осіб як платників податків"**

*(продовження, початок на стор. 14)*

#### **2. Єдиний податок – одночасно з реєстрацією фірми**

Відповідно до Законопроекту запропоновані зміни до ст. 299 Податкового кодексу, які, зокрема, передбачають видачу свідоцтва платника єдиного податку суб'єкту господарювання, який подав заяву щодо обрання спрощеної системи оподаткування державному реєстратору під час подання документів для проведення державної реєстрації юридичної особи або фізичної особи – підприємця. У цьому випадку, як передбачається зазначити у ст. 298 ПК, відповідне свідоцтво видається не пізніше наступного робочого дня з дати отримання контролюючим органом від державного реєстратора електронної копії заяви, виготовленої шляхом сканування, одночасно з відомостями з реєстраційної картки на

проведення державної реєстрації юридичної особи або фізичної особи - підприємця, якщо така заява додана до реєстраційної картки.

*На офіційному сайті Міндоходів (<http://minrd.gov.ua>) прокоментовано, що свідоцтво платника ПДВ вже з початку наступного року може замінитися випискою з відкритого реєстру, до якого всі платники матимуть вільний і безкоштовний доступ. Відразу після реєстрації дані про платника ПДВ будуть оприлюднюватися на офіційному веб-порталі Міністерства доходів і зборів України. Підприємці зможуть замовляти, отримувати та надавати державним органам і контрагентам потрібні виписки в електронному вигляді.*