Основною формою податкового контролю є податкова перевірка, що являє собою найбільш ефективним, для забезпечення податкових надходжень до бюджету, видом контролю і полягає у забезпеченні безпосереднього контролю за повнотою і правильністю обчислення податків і зборів, який може бути здійснений тільки шляхом порівняння податкових розрахунків та декларацій, які подають платники податків, з фактичними даними їх фінансово-господарської діяльності.

Звідси слідує, що оптимально налагоджена система оподаткування має виконувати не тільки фіскальну функцію, але і стати потужним стимулом для розвитку економіки, комфортного ведення бізнесу та покращення інвестиційного клімату в Україні. Процес розвитку ІТ-технологій повинен передбачати інтеграцію різноманітних ідей та суджень, які містяться в законах і передбачають максимальну електроніфікацію економічних процесів в країні. Дане впровадження дозволить мінімізувати корупційні схеми та реструктуризувати податкові органи. Воно включає скорочення персоналу та мотивацію співробітників, тобто перебудова всієї системи управління та її функцій має призвести до оптимізації кадрів в даній службі. Основною ж метою юридичного напряму, має бути створення системи податкових судів. Це дозволить знизити ризики корупційних проявів. Тоді стане можливим забезпечення стабільного наповнення бюджету і призведе до поліпшення економічної ситуації в країні, дасть можливість для фінансування необхідних соціальних програм у повному обсязі та сприятиме створенню позитивного клімату для залучення інвестицій і ведення бізнесу.

А. Ю. Шахно,
к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,
А. А. Полякова,
студентка
ДВНЗ «Криворізький національний університет»,
м. Кривий Ріг, Україна

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Людський капітал є основоположним фактором економічного зростання, головною цінністю сучасного суспільства. Процеси глобалізації економіки, підвищення конкурентоспроможності, активне використання інформаційних технологій зумовили необхідність впровадження нововведень, особливо в сфері мотивації людського капіталу. Мотивація праці має бути центральним завданням розвитку стратегічного управління персоналом на підприємстві. Якісна система мотивації має розроблятися відповідно до місії підприємства та цілей його діяльності.

Головною метою мотивації є отримання максимальної віддачі від носіїв людського капіталу за рахунок їх заохочення та винагородження. Мотивація — це сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, форми діяльності, визначають поведінку, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.

Мотивація має пряме відношення до результатів праці, тому є чинником її ефективності.

На українських підприємствах існують наступні проблеми мотивації праці: не враховують індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці робітників; керівники не звертають увагу на необхідність поліпшення психологічного клімату в колективі; відсутня пряма залежність розміру премії від конкретних результатів роботи працівників підприємства, премія перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу [1].

Вирішити вищенаведені проблеми можна за допомогою інноваційних методів мотивації, до яких відносяться:

1. Економічні стимули всіх типів.

2. Мотивація за цілями (результатами).

3. Збагачення праці (мотивація творчості, яка передбачає створення сприятливого мотиваційного середовища людському капіталу для створення інновацій).

4. Система участі (беручи участь в плані придбання акцій, співробітники стають безпосередньо зацікавленими в підвищенні їх курсу, а, отже, збільшення ринкової цінності компанії, і пов'язують своє благополуччя в довгостроковій перспективі з її процвітанням).

5. Мотивація інтелектуальної діяльності. 6. Лідерство.

Тільки ефективна система мотивації людського капіталу, що включає в себе як матеріальну, так і нематеріальну мотивацію, дозволить розкрити потенціал кожного співробітника, домогтися повної самовіддачі на роботі, максимальної ефективності та продуктивності і одночасно вирішити завдання підприємства [2].

Отже, для підвищення ефективності системи мотивації людського капіталу на підприємстві необхідні наступні заходи, а саме: гармонізація цільових орієнтирів носіїв людського капіталу та їх груп з цілями підприємства; стимулювання носіїв до нагромадження власного людського капіталу; створення мотиваційного середовища, яке зменшує відтік носіїв високоякісного спеціального людського капіталу; формування ефективної системи інтелектуального лідерства на підприємстві, яке спрямоване на зростання групового людського капіталу внаслідок зростання ефектів синергії.

Запропоновані підходи до підвищення ефективності використання людського капіталу підприємства є основою для створення мотиваційної системи сучасного підприємства, яке зорієнтоване на максимальне залучення творчих здібностей своїх працівників до досягнення власних цілей.

Список використаних джерел:

1. Буянова І.А. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537

2. Ревтюк Є.А. Мотивація в умовах застосування концепції управління людським капіталом / Є.А. Ревтюк // Інвестиції: практика та досвід. — 2016. — №1 . – С. 25 – 29.