



2. Спрощена система оподаткування, обліку та звітності, що діє в Україні, не містить інструментів стимулювання самозайнятості населення та підтримки соціально вразливих верств населення, які спостерігаються в податковій системі Республіки Білорусі. Насамперед, цікавим є досвід надання пільг уперше зареєстрованим підприємцям, що сприяє розвитку малого та середнього бізнесу.

3. Податкове законодавство Республіки Молдови не обтяжене додатковими умовами адміністрування спрощеної системи оподаткування, що є безперечною перевагою перед іншими альтернативними системами оподаткування.

Таким чином, спрощена система оподаткування, обліку та звітності в Україні потребує подальшого поліпшення та розвитку. Для вдосконалення вітчизняної спрощеної системи доцільно звернути увагу на позитивний досвід інших країн щодо запровадження альтернативних систем оподаткування та їх регулятивний потенціал.

Наук. керівн. Зима О. Г.

**Література:** 1. Налоговый кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru>. 2. Налоговый кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nalog.gov.by>. 3. Налоговый кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://fisc.md>. 4. Малис Н. И. Налоговый потенциал специальных налоговых режимов / Н. И. Малис // Финансовый журнал. – 2013. – № 1. – С. 73–80. 5. Кошель Д. Е. К вопросу об эффективности реформы специальных налоговых режимов для субъектов малого предпринимательства / Д. Е. Кошель // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2013. – № 1 (17). – С. 30–35.

УДК 336.226

**Олійник А. С.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ДЕРЖАВНИХ ПОДАТКОВИХ ІНСПЕКЦІЯХ**

*Анотація. Розглянуто основні особливості та фактори впливу соціально-психологічного клімату. Виділено чинники, що зумовлюють задоволеність людей виконуваною роботою. Подано вирішення проблем соціально-психологічного клімату за результатами дослідження.*

*Аннотация. Рассмотрены основные особенности и факторы влияния социально-психологического климата. Выделены факторы, обуславливающие удовлетворенность людей выполняемой работой. Предложены решения проблем социально-психологического климата по результатам исследования.*

*Annotation. The basic characteristics and impacts of social and psychological climate are studied. Factors that determine people's satisfaction with the work are outlined. Based on the study outcome, solutions to the problems of socio-psychological climate are suggested.*

*Ключові слова: кадри, персонал, колектив, соціально-психологічний клімат, кадровий резерв, ротація.*

Одним із вирішальних чинників успішної діяльності колективу в податковій інспекції є соціально-психологічний клімат у колективі, оскільки це становить питому вагу у виконанні найважливіших функцій Міністерства доходів і зборів, а саме надходжень до бюджету податків та зборів місцевого та державного значення.

Актуальність теми даної статті полягає у тому, що соціально-психологічний клімат у податковій інспекції не розглянутий повною мірою. Та це становить загрозу для подальшої роботи податківців, адже податкова система України проходить складний шлях реформування, і це може негативно вплинути на формування колективів у податкових інспекціях, тому що клімат у колективі породжує моральний настрій та ефективність кожного робітника податкової інспекції. На сьогоднішній момент реформування Міністерства доходів і зборів дає можливість перегляду соціально-психологічного клімату як загальної структури, так і на рівні формування колективу. Тому його дослідження є досить важливим для подальшого реформування і вдосконалення найвпливовіших факторів на соціально-психологічний клімат у колективі податкової інспекції, адже цим питанням не займаються і не можливо дізнатися який зараз соціально-психологічний клімат.



Метою даної статті є розробка пропозицій щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в Державних податкових інспекціях України (ДПІУ).

Серед сучасних дослідників соціально-психологічного клімату треба виокремити таких: Паригіна Б. Д., Коломінського Н. Л., Шакурова Р. Х. Але дослідження науковців майже не торкаються особливостей взаємовідносин у колективі органів ДПІУ. Тому пропонується розглянути основні ознаки поняття "соціально-психологічний клімат" для виділення факторів, що можуть впливати на формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Так, Паригін Б. Д. зазначає, що соціально-психологічний клімат – один із вирішальних чинників успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства [1]. За Коломінським Н. Л., соціально-психологічний клімат – це стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу.

Таким чином, можна зробити висновок, щоб створити такі умови для процвітання установи, необхідно, щоб службовці в цій установі відчували себе "командою". Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка й одночасно вимогливість до себе й інших. Одним із найважливіших показників того, що колектив – це команда, є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан у колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Поряд з формальною структурою системи, яка відображається у функціональній, організаційній, інформаційній та інших структурах Міністерства доходів та зборів, існує комплекс взаємостосунків, який не відображається офіційною структурною схемою, яка, проте, впливає на досягнення успішних результатів розвитку податкової системи.

Сприятливий соціально-психологічний клімат характеризується ознаками, які розкривають його внутрішню суть:

- 1) наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда;
- 2) взаємодовіра і висока взаємовимогливість у групі;
- 3) вільне висловлювання власної думки відсутність тиску керівників, достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- 4) задоволеність працею й належністю до групи;
- 5) створення в колективі умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожного працівника.

Кожен колектив має свої неповторні стиль, інтереси, принципи. Розвиток колективу проходить певні етапи, стадії становлення – від первинних, чітко несформульованих, до зрілих, високоорганізованих форм. Різним стадіям формування колективу відповідають певні особливості в методах і прийомах управління ними. Існує 3 рівні розвитку колективу: нижчий, середній, вищий [2]. Показниками розвиненості є не тільки виробничо-економічні характеристики, а і рівень сприятливого соціально-психологічного клімату, до якого відноситься: колективне самоврядування, гармонізація особистостей, колективістської свідомості й поведінки його членів, їх світогляд та інші морально-етичні якості.

У податковій інспекції завжди можуть існувати групи співробітників, об'єднаних не тільки службовими зв'язками, а й спільними інтересами, смаками, схильностями – неформальні групи. Дружні та довірчі стосунки стимулюють продуктивність праці, служать непоганим фоном для розвитку та зміцнення колективу. Чим тісніше сходяться формальні й неформальні структури у податковій інспекції, тим ефективніше вона функціонує [3]. Чим частішою та інтенсивнішою є взаємодія, тим сильнішими стають взаємні почуття, і навпаки. У результаті формується група доволі міцно згуртованих між собою людей. Виникають певні норми спільної поведінки, які акумулюють минулий досвід, високо цінуються людьми і виконуються нерідко з більшою старанністю, ніж формальні норми [4].

Розглянувши запропоновані Паригіним Б. Д. [1] фактори соціально-психологічного клімату у колективі, автором пропонується виділити основні фактори, які можуть впливати на соціально-психологічний клімат у ДПІУ (рис. 1).



Рис. 1. Фактори, які впливають на соціально-психологічний клімат ДПІУ

Характеристика наведених на рис. 1 факторів, які впливають на соціально-психологічний клімат надають можливість у колективі відчувати:

- довіру членів відділу один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії;
- вільне висловлювання думок щодо справ перевірок чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку начальника на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ перевірки;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- низька плінність кадрів;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі;
- поліпшення матеріальних, технологічних та організаційно-управлінських умов праці в колективі тощо.

Розглянувши схему, де враховано основні фактори, що зумовлюють задоволеність людей роботою, яку висунув Коломінський Н. Л. [5], слід представити до розгляду схему, яка відображає фактори, які впливають на задоволеність людей соціально-психологічним кліматом у ДПІУ (рис. 2).



Рис. 2. Фактори, які впливають на задоволення працею у ДПУ

Отже, рівень задоволеності складається з таких компонентів: вдалий вибір людиною фаху, цікавість змісту роботи, успішність у роботі, справедлива система стимулювання, вдалий добір кадрів.

Таким чином, після проведеного дослідження факторів сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, можна зробити висновок, що більш за все впливають такі фактори: ступінь задоволення людей роботою; довіра членів відділу один до одного; компетентність і успішність у роботі; відсутність тиску з боку начальника на підлеглих.

Дослідивши таке явище, як соціально-психологічний клімат можна зробити висновок, що методики оцінювання її не існує на даному етапі розвитку та реформа, яка проходить у сфері Міністерства доходів і зборів, не може бути завершена. Пропозиції щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату можна запропонувати такі: 1) для задоволення людиною своєю роботою треба мати на увазі основні фактори, які на це впливають, та вдосконалювати кожний пункт особисто, а саме вдало вибирати профіль роботи, підвищувати кваліфікацію та мати добрий психологічний стан для впевненості й спокійного виконання своїх обов'язків; 2) згуртованості колективу має допомогти довіра членів відділу один до одного, якщо кожен працівник буде володіти такими особистісними характеристиками, як: визначеність, усвідомленість, цілеспрямованість, тактовність, дієвість, вимогливість, відповідальність, та доброзичливими, комфортними будуть стосунки людей у колективі, коли члени колективу ставитимуться з повагою, симпатією один до одного; 3) керівник повинен добре знати переваги і недоліки підлеглих, як і свої, та уважно вислуховувати заперечення відносно власної пропозиції за тими чи іншими питаннями, іноді замість наказу, вимагаючи беззаперечного виконання своїх вказівок, начальник може одержувати бажані результати через переконання виконавців у необхідності виконання поставлених завдань.

Реформування у податковій системі має позитивний характер та для того, щоб об'єднання пройшло якомога швидше та легше треба пам'ятати про психологічну сторону кожного працівника та мати на увазі кожен фактор, який може допомогти створенню сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі податкової інспекції.

Наук. керівн. Зима О. Г.

**Література:** 1. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / под ред. Б. Д. Парыгина. – Ленинград : Наука, 1986. 2. Кабаченко Т. С. Психология управления / Т. С. Кабаченко. – М. : ИНФРА, 2001. – С. 56. 3. Реан А. А. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб., 1999. 4. Лэнд П. Менеджмент – искусство управлять (секреты и опыт практического менеджмента) / П. Лэнд. – М., 1995. – С. 128. 5. Коломинский Н. Л. Психология педагогического менеджмента : навч. посібн. / Н. Л. Коломинський. – К., 1996. 6. Иванов Ю. Б. Податкова система : підручник / Ю. Б. Иванов, А. І. Крисоватий, О. М. Десятнюк. – К. : Атіка, 2006. – 920 с. 7. Иванов Ю. Б. Налоговый менеджмент : учебн. пособ. / Ю. Б. Иванов, В. В. Карпова, Л. Н. Карпов. – Х. : ИД "ИНЖЭК", 2006. – 488 с. 8. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 1997. 9. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методы и тесты : учебн. пособ. / Д. Я. Райгородский. – Самара, 2000.

УДК 336.581:330

**Шостак М. В.**

Магістр 2 року навчання  
фінансового факультету ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## ВІДНОСИНИ МІЖ КОНТРОЛЮЮЧИМИ ОРГАНАМИ ТА ПЛАТНИКАМИ ПОДАТКІВ: СУЧАСНИЙ СТАН І НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

*Анотація. Розглянуто особливості сучасного стану відносин між контролюючими органами та платниками податків, виявлено їх основні проблеми. Визначено напрями вдосконалення відносин.*

*Аннотация. Рассмотрены особенности современного состояния отношений между контролирующими органами и плательщиками налогов, выявлены их основные проблемы. Определены направления совершенствования отношений.*

© Шостак М. В., 2013

133

"Управління розвитком", №21(161)2013