

Отже, залучення іноземних інвестицій в національну економіку допоможе Україні перейти на новий рівень розвитку, що дозволить: впровадити новітні технології, які сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності національного виробництва на світових ринках, забезпечити високий рівень якості продукції та знизити рівень безробіття.

1. *Про режим іноземного інвестування: Закон України від 19.03.1996 р. // Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парлам. вид-во, – 1996. – № 19. – Ст. 80.*

2. *Гайдуцький А. П. Мотиваційні чинники міжнародних інвестиційних процесів / А. П. Гайдуцький // Фінанси України.-2004. – № 12. – С. 50-57.*

3. *Пересада А. А. Управління інвестиційним процесом. – К: Фінанси і статистика, 2002. – 471 с.*

4. *Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>.*

5. *Консульство України в Бельці / Інвестиційний клімат в Україні[Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://baltsi.mfa.gov.ua/ua/about-ukraine/economic-cooperation/invest-climat>*

Струк М.А.

студент

Завербний А.С.

к.е.н., доцент

Національний університет «Львівська політехніка»

ПРОБЛЕМА ТІНЬОВОЇ ЕКОНОМІКИ В ПРОЦЕСІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД БОРОТЬБИ

Протягом останніх років у Україні спостерігається значене розширення масштабу тіньової економіки, що призводить до посилення негативного впливу на соціально-економічне життя суспільства. Станом на сьогодні, Україні знаходиться серед лідерів за обсягами тіньового сектору [2]. Прихована, тіньова діяльність суб'єктів в Україні впливає на макроекономічні показники, фінансово-економічну динаміку та перспективи розвитку. Тінізація економіки призводить до структурних деформацій, виникнення диспропорцій в суспільно-економічному розвитку, гальмує державотворчі процеси, протидіє демократизації суспільства і євроінтеграції. Причиною значного поширення тінізації є неефективна робота фіскальних органів. Через що з'являється можливість повного/часткового ухилення від податкових/митних платежів через використання різноманітних махінацій, створення підставних організацій для переведення тіньових доходів в готівку тощо [4]. Також причиною розвитку тіньового сектору є недосконалість законодавства в сфері економічних злочинів, високий рівень корупції в державних органах та низький рівень правової культури, що призводить до уникнення відповідальності за своїми фінансовими та іншими зобов'язаннями.

Для боротьби з даною проблемою, у світі існує багато механізмів детінізації економіки країни. На прикладі досвіду зарубіжних країн, в Україні можна заборонити господарську діяльність тих фізичних та юридичних осіб, які раніше вчинили податковий злочин. На прикладі Франції, можна обмежити проведення експортно-імпорتنих операцій для компаній, які мають рахунки в офшорних зонах [1]. Проте, на мою думку, найкращих результатів у боротьбі з тінізацією можна досягнути опираючись на досвід Великобританії та Німеччини. Практика цих країн передбачає оптимізацію податкової системи, збільшення відповідальності за хабарництво та посилення незалежності судів, віддавши їх під громадський контроль [3]. Також, використовуючи досвід ЄС, можна вступити до міжнародних організацій протидії корупції: APG, CFATE, ASAAMLG. Отже, напрями до детінізації економіки України пролягають через ретельне вивчення досвіду розвинутих економік світу та зваженої політики з боку держави в фіскальній та судовій

сферах. Важливим напрямком подальших досліджень є формування концептуальних засад економічної політики в контексті легалізації тіньової економіки в умовах євроінтеграційних процесів в Україні.

1. *Основні чинники та шляхи протидії тінізації економіки України. О.В. Савич, І.В. Савич. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/op3827>.*

2. *Механізми детінізації економіки: теоретико-методологічні підходи. С. Клименко. Збірник наукових праць «Ефективність державного управління». Вип. 37. 2013. С.247*

3. *Міжнародний досвід боротьби з тінізацією економіки в умовах глобалізації. С.В. Онищенко, І.Е. Лапінський. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2074>.*

4. *Системний аналіз суті та закономірностей функціонування тіньової економіки. М.М. Заверуха. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2015-1/doc/2/16.pdf>.*

Устіловська А.С.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

МЕТОДИ ОЦІНКИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Необхідно відзначити, що найважливішою метою оцінки є виявлення можливостей особистого розвитку працівників, тому краще використовувати оцінку начальника його підлеглими безпосередньо чи в поєднанні з іншими методами.

Розглянемо деякі методи оцінки [1-6]:

I. Заданий вибір. У даному методі особа, що проводить оцінку, має вибирати з набору описів працівника (здійснювати заданий вибір). Використання ряду інших методів збільшувало кількість дуже високих оцінок. Наприклад:

Завдання. Оцініть за шкалою убутої важливості в балах від 1 до 4 наступний набір характеристик того, як виконує свою роботу оцінюваний працівник.

Фахівці з управління персоналом готують свої питання (пункти анкети), а контролери оцінюють ці пункти з точки зору їх застосовності (тобто визначають, які описи відповідають ефективній і неефективній роботі). Потім контролер оцінює працівника. Далі відділ управління персоналом розраховує індекс ефективності. Цей метод може використовуватися керівництвом, колегами, підлеглими, або комбінацією оцінювачів при визначенні результативності праці працівників.

II. Описовий метод оцінки: особі, що проводить оцінку, пропонується описати переваги і недоліки поведінки працівника. Цей метод може комбінуватися з іншими, наприклад, з графічної шкали рейтингу.

III. Управління по цілям. Цей метод базується на тому, що керівним особам в процесі діяльності організації слід співпрацювати з підлеглими для вироблення цілей організації, що дає підлеглим можливість використання самоконтролю результативності праці. Але це не просто процес оцінки – це метод, за допомогою якого менеджери і підлеглі планують, організують, контролюють, спілкуються і обговорюють роботу. Таким чином, підлеглий отримує програму і мету своєї роботи.

Процес цей можна розділити на наступні етапи:

1) керівник і підлеглий проводять зустрічі для визначення основних завдань підлеглому і встановлення певної кількості кінцевих завдань (цілей).

2) учасники встановлюють завдання, реальні для виконання, стимулюючі, ясні і зрозумілі.

3) керівник визначає час виконання завдань.

4) встановлюються дати зустрічей і обговорення досягнутих у процесі роботи результатів.