

кредиторську більше ніж у 2 рази	відшкодування ПДВ у розмірі понад 500 тис.грн за відсутності зовнішньоекономічних операцій
	декларування експортних та/або імпорتنних операцій без фактичного здійснення таких операцій
	сплата податку на прибуток за відповідний рік в обсязі менше 1,5% від обсягу відшкодованого ПДВ у розмірі понад 10 млн грн впродовж року

Таким чином, для визначення ступеня ризику підприємств як окремих суб'єктів господарювання потрібно здійснювати постійний моніторинг та контроль за такими фінансовими показниками:

- обсяги сплати податку на прибуток, ПДВ, ПДФО, єдиного соціального внеску;
- обсяги податкового кредиту та податкових зобов'язань з ПДВ;
- обсяги контрактів з контрагентами, які знаходяться в розшуку або ліквідовані, визнані банкрутами, зареєстровані в офшорних зонах, обрали спрощену систему оподаткування
- обсяги фінансового результату до оподаткування або від операційної діяльності, а також обсяги негативних різниць;
- обсяги інших операційних витрат, інших операційних доходів та загальних витрат операційної діяльності, а також витрат на збут та адміністративних витрат, матеріальних затрат та витрат на оплату праці;
- обсяги собівартості реалізованої продукції та чистого доходу від реалізації продукції;
- обсяги дебіторської та кредиторської заборгованості тощо.

Література

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17?find=1&text=%D1%80%D0%B8%D0%B7%D0%B8#w1_6
2. Про затвердження Порядку формування плану-графіка проведення документальних планових перевірок платників податків: Наказ Мінфіна України від 02.06.2015 № 524. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-15#n905>

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СПІЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ

*Хахула Л.П., к.пед.н., доцент,
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква
Хахула Б.В., доктор філософії
в галузі економіки, доцент
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

Методологічно у сучасній соціально-психологічній та економічній літературі спільне лідерство розглядається як управлінська практика, мета якої - вивести менеджерів, керівників та персонал із рутини для спільної роботи. На

робочих місцях спільної роботи інформація розподіляється органічно, і кожен несе відповідальність за ціле. Так, в нашому суспільстві, яке в даний момент переживає переломний етап, зміст феномену лідерства змінюється. Тому постає необхідність розглянути різні напрямки в науковому вивченні лідерства з позицій сучасності.

Виникнення і розвиток спільного лідерства визначається об'єктивними потребами організації суспільного виробництва і соціального життя в цілому, що відбиті в цілях, інтересах і задачах різних соціальних груп і колективів суспільства. Сутність проблеми спільного лідерства, на думку науковців, полягає в тому, що в різних соціальних системах змінюється, насамперед, їх зміст. Термін спільне керівництво вперше з'явилася у середині 1990-х років у відповідь на подвійні тенденції зростання стратегічних альянсів між приватними корпораціями та на укладення довгострокових державно-приватних партнерських контрактів для відновлення державної інфраструктури. Співпраця потребує іншого типу лідерства; їй потрібні лідери, які можуть охороняти процес, сприяти взаємодії та терпляче справлятися з високим рівнем фрустрації.

Дослідження показують, що майбутнє спільного керівництва залежить від уміння лідерів взаємодіяти та співпрацювати з бізнесом, урядом та соціальними секторами. Співпраця – це цілеспрямовані відносини, в яких усі сторони стратегічно вирішують співпрацювати, щоб досягти спільного результату [1].

Спільне лідерство – це те, як ми узгоджуємо та інтегруємо інтереси в організації. Спільне лідерство насправді визначається процесом, а не тим, що роблять лідери. Воно має багато спільного як з керівництвом службовців, так і з трансформаційним керівництвом. Спільне керівництво може бути використане практично в будь-якій ситуації, і воно дійсно практикується в деяких підприємствах з великим успіхом, але воно частіше зустрічається в коаліціях та ініціативах громад, у громадських організаціях або в альтернативній освіті.

Люди часто вважають це особливо корисним у ситуаціях, коли "ніхто не керує", коли існують проблеми або проблеми настільки складні, що жодна особа чи організація не має ні інформації, ні сили змінити їх. Це не означає, що ніхто не несе відповідальності, а скоріше, що розподіл відповідальності за це питання необхідний для успішного вирішення цього питання, хоча це можна практикувати різними способами.

Вчені, які працювали в цьому напрямку, вважали, що відшукування рис, необхідних лідеру, є головною задачею, і прагнули знайти деякі універсальні риси, що характеризують керівників (це, наприклад, такі якості: почуття гумору, такт, уміння передбачати, здатність привертати до себе увагу, енергія, сильний характер тощо). Науковці визначають, що здатність бути лідером є уродженою, лідер наділений певними рисами споконвічно, вони перейшли до нього генетично; що здатність керувати властива обмеженому колу людей, які визначають суспільно-історичний процес. У такий спосіб виявилось, що лідер і лідерство є продуктом не конкретних соціальних умов, ситуацій, відносин, а уродженого комплексу, біопсихічних властивостей, що забезпечують владу людині, наділеній цими властивостями [2]. Гарне спільне керівництво майже завжди також характеризується деякими специфічними рисами, найважливішими з них є:

1. Спільне вирішення проблем та прийняття рішень. Не робота лідера вирішувати, що робити, а потім розповідати групі. Скоріше група розглядає проблему, вирішує, що робити, і розраховує на лідера, який допоможе їм зосередити свої зусилля.

2. Відкритий процес. Спільне керівництво означає, що процес прийняття рішень є дійсно спільним і не має встановленої кінцевої точки, коли він починається. Кінцевий результат опрацьовується серед усіх учасників: це співпраця.

3. Лідерство є процесом, а не групою. Метою спільного лідерства є сприяння роботі процесу співпраці, а не підштовхування залучених людей до чогось, наприклад, до певного рішення чи у певному напрямку [3].

Відповідно до цього можна виділити шість основних, відмінних характеристик:

а) Збалансовані мотивації. Бажання створити суспільну цінність незалежно від того, де вони працюють, поєднуючи їх мотивації впливати (часто в уряді), мати соціальний вплив (часто в некомерційних організаціях) та створювати багатство (часто у бізнесі).

б) Передаються навички. Набір відмінних навичок, які цінуються в різних секторах, таких як кількісна аналітика, стратегічне планування та управління зацікавленими сторонами.

в) Контекстуальний інтелект. Глибоке співпереживання відмінностям всередині та між секторами, особливо у мові, культурі та ключових показниках ефективності.

г) Інтегровані мережі. Набір відносин у різних секторах, на які можна спиратися під час просування своєї кар'єри, створення найкращих команд або скликання осіб, які приймають рішення з певного питання.

д) Підготовлений розум. Готовність продовжувати нетрадиційну кар'єру, яка зигзагоподібно проходить по різних секторах, та фінансова готовність час від часу зменшувати потенційні зарплати.

е) Інтелектуальна нитка. Цілісна експертиза з конкретної міжгалузевої проблеми шляхом розуміння її з точки зору кожного сектору [4].

На основі аналізу визначено п'ять якостей спільного лідера: готовність ризикувати; нетерплячі слухачі; пристрасть до справи; оптимізм щодо майбутнього; вміє ділитися знаннями, силою та кредитом.

Нами також виділені основні характеристики лідера співпраці: розуміє різні мотивації; не керує мікроуправлінням; має широкий спектр талантів та навичок; вибудовує відносини між командами; заохочує до ризику; велике почуття співпереживання; прозорість цінностей; підвищує моральний дух співробітників; оптимізує процес включення та забезпечує наймання найкращих кандидатів; покращує перехресне навчання співробітників; оптимізує постановку цілей; оптимізує операції; розуміє конфлікт; створює комплекс добре сформованих навичок і міцну мережу. Саме це, на нашу думку, істотно впливає на ефективність лідерських процесів.

Резюмуючи, ми можемо сказати: спільні лідери визначаються як особи, що впливають на діяльність групи. Існують принаймні три важливих наслідки такого формулювання, повз які часто проходять при вивченні проблеми лідерства. По-перше, приймаючи це визначення, ми допускаємо, що всі члени групи якоюсь мірою лідери, оскільки кожний її учасник певною мірою й у якомусь відношенні (навіть мимо своєї волі) впливає на дії інших членів групи. Тому потрібно врахувати, що спільне лідерство є кількісною змінною, а не змінною, яка характеризується наявністю (чи відсутністю) визначеної якості. Вірніше було б говорити не про наявність, а про обсяг здатності (потенціалу) лідерства, не розділяючи фатально членів групи на лідерів і послідовників. Отже, тих членів групи, що в істотному ступені впливають на діяльність групи, можна (хоча і дещо довільно, тому що вони відрізняються тільки сумою

впливу) назвати лідерами. По-друге, прояв спільного лідерства є актом взаємодії між особистостями: не тільки лідер впливає на послідовника, але й послідовник впливає на лідера. Поведінка лідерів у значній мірі обумовлена установками (ціннісними орієнтаціями) членів групи. По-третє, ми повинні враховувати різницю між лідером, як особою, що має значний вплив, і офіційним керівником колективу, чий вплив іноді може бути набагато меншим. Адже не всі формальні керівники є фактичними спільними лідерами.

Отже, спільне лідерство – це соціально необхідний процес самоорганізації, самоврядування, реалізований у груповій діяльності і такий, що являє собою різні форми взаємодії суб'єктів.

Література

1. Комарова К.В., Коляда С.П. Лідерство: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпро: 2017. 452 с.
2. Д. Гоулман. Емоційний інтелект у бізнесі / Д. Гоулман; пер. з англ. Ю.Шекет. Х.: Віват, 2021. 528 с.
3. Нежинська О. Лідерство та керівництво. Психологічний дискурс. Олді- Плюс, 2020. 264 с.
4. Рубенштейн Д. Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри. Лабораторія, 2021. 448 с.

ІННОВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ГОСПОДАРЮЮЧИХ СУБ'ЄКТІВ

*Хахула Б.В., доктор філософії
в галузі економіки, доцент
Білоцерківський національний аграрний
університет, м. Біла Церква*

Процеси соціально-економічного розвитку провідних країн світу свідчать про те, що вони ініційовані інноваціями та інноваційною діяльністю. В останні роки саме інновації стали основними факторами, які забезпечують економічне зростання і національних економік, і окремих господарюючих суб'єктів.

Для забезпечення економічного зростання суб'єкта господарювання важливо знаходити свої порівняльні конкурентні переваги та налагоджувати ефективну систему управління інноваціями.

Термін «інновація» був введений у науковий обіг Й. Шумпетером, який визначив його як втілення в життя нової комбінації продуктивних сил, що здатна задовольняти нові потреби і розрізняв п'ять типів інновацій: 1) новий або вдосконалений продукт; 2) новий метод виробництва; 3) новий ринок збуту; 4) нові методи управління; 5) нова сировина, матеріали чи комплектуючі.

Ряд економістів вважає, що інновація – це процес: техніко-економічний, суспільно-економічний або комплексний. Так, Д.Черваньов і Л.Нейкова визначають інновацію як техніко-економічний процес, який, завдяки практичному використанню продуктів розумової праці – ідей і винаходів, приводить до створення кращих за властивостями, нових видів продукції та нових технологій, які, з'явившись на ринку у якості нововведень, можуть принести додатковий дохід [1].

На думку О. Лапко, інновація – комплексний процес, котрий включає створення, розробку, доведення до комерційного використання і