

Таким чином, економіко-математична модель оптимізації галузевої структури виробництва процесів відтворення, побудована на базі поетапної задачі програмування з імовірнісними обмеженнями, є більш адекватною конкретним виробничим умовам та відображає особливості виробництва, пов'язані з коливанням випадкових величин.

#### Література

1. Економіко-математичне моделювання: Навчальний посібник / За ред. О.Т. Івашука. – Тернопіль: ТНЕУ «Економічна думка», 2008. – 704 с.

**Ярчевская С.Г., Перевозчикова Н.А., к.э.н., доц.**  
*ДВНЗ «Донецкий национальный технический университет»*

#### **ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ**

Одними из основных показателей работы любого предприятия является позиция руководства, результативность, психологический климат. Изменение одного из этих параметров влечет за собой изменение всех остальных. Именно руководитель влияет на становление психологического климата на предприятии. Поэтому, важнейшей задачей современного предприятия является определение тех качеств руководителя, которые способствуют поддержанию здорового психологического климата в коллективе.

Для формирования благоприятного психологического климата руководителю следует знать критерии, на соответствие которым нужно анализировать свое предприятие.

1. Важнейшей задачей руководителя является четкое определение функциональных обязанностей сотрудников и их соответствие должностным инструкциям. Для предотвращения конфликтных ситуаций в коллективе важно четкое ощущение своих границ, как каждым отдельным сотрудником, так и структурными подразделениями на предприятии.

2. Следующий критерий психологического климата – разделение сотрудниками системы ценностей организации. При здоровом психологическом климате каждый на предприятии осознает свои базовые ценности и взгляды. В эти понятия входят:

- хорошо продуманные убеждения;
- внутренняя ясность собственных позиций, связанных с позициями предприятия в целом;
- жизненные принципы, воплощенные или воплощающиеся в жизнь.

3. Не менее важным критерием здорового психологического климата является определение своих позиций по отношению к себе и другим на предприятии. Важно, чтобы каждый сотрудник предъявлял к своему поведению высокие требования. И при этом принимал следующие принципы своей деятельности:

- самосознание и саморазвитие;
- определение себя не в противопоставлении другим;
- наличие личных целей, соотносящихся с целями предприятия [1].

Следует отметить, что в эффективном развитии предприятия большую роль играет формирование организационной культуры в соответствии с выбранной стратегией.

Поскольку основные результаты предприятия зависят от лидерских качеств руководителя, от умения повести за собой коллектив, то для предприятия важной проблемой является оценка не только профессиональных, но и лидерских качеств руководителя. Предприятиям необходимо осваивать современные технологии оценки лидеров поскольку:

1. Выявление работников с высоким лидерским потенциалом (разных уровней и направленности) из числа собственных кадров экономит немалые средства, позволяя отказаться от дорогостоящих мероприятий по поиску и привлечению лидеров «со стороны». Кроме того, знающий специфику и нужды организации сотрудник не нуждается в длительном периоде знакомства, адаптации и «притирки» характеров, он может быстро выйти на максимальные показатели продуктивности деятельности. Также, если вовремя выявить лидера в коллективе и показать, насколько он важен для предприятия как работник, обладающий специфическими чертами, то компания получит мотивированного руководителя, способного вывести компанию абсолютно на новый уровень развития.

2. Для мелких и средних организаций вовлечение собственных лидеров в процесс профессионального и должностного роста, создание условий для реализации их потенциала даст возможность своевременного преодоления кризисных ситуаций (причем практически без дополнительных затрат).

3. В крупных структурах (производственных объединениях, концернах, холдингах) востребованный инновационный / антикризисный лидер может приносить огромные прибыли, играя роль своеобразного «инновационного мотора». Если такой человек будет постоянно внедрять новые идеи, то компания будет одной из ведущих производителей в своей отрасли.

4. Крайне нежелательно, чтобы в коллективе работали нереализованные лидеры. Не имея возможности «найти себя» и получить заслуженное признание в области профессиональной деятельности, они начинают искать другие сферы для приложения своих талантов, нередко превращаясь в антилидеров, что является негативным явлением для предприятия, поскольку из-за этого может существенно снижаться производительность труда [2].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что нереализованный лидер в определенной ситуации представляет серьезную опасность для предприятия. Большинство сотрудников, которые «наводят» на собственное предприятие проверку «сверху», ведут тяжбы с руководством (или организацией в целом) оказываются людьми с сильным лидерским потенциалом – вовремя не замеченным и не оцененным. Выявление подобных людей (желательно еще на этапе отбора) и недопущение в компанию – важнейший вопрос кадровой безопасности.

Сегодня особенно нужны руководители-лидеры, способные ставить цели и находить пути их достижения, которые не только знают, что и как нужно делать, но и могут в доступной форме донести свое видение до подчиненных. Люди идут за руководителем, если чувствуют эмоциональную связь с ним, если ежедневно видят, что он на деле показывает собственную приверженность корпоративным целям.

#### Литература

1. Кузнецова Н. Как выявить лидеров в организации? // Менеджер по персоналу. – 2009. – №7. – С. 13-15.
2. Найдовская И. Зачем компании лидер? // Менеджер по персоналу. – 2010. – №8. – С.25-27.

**Ярчевська С.Г., Мінковська М.В., к.е.н., доц.**

*ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»*

#### **АНАЛІЗ ПЕРЕХІДНИХ ПОЛОЖЕНЬ В СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ УКРАЇНИ**

Податкова система в кожній країні є однією із структурних основ економічної системи, та частиною менеджменту, вона, з одного боку, забезпечує фінансову базу держави, а з іншого – виступає головним знаряддям реалізації її економічної доктрини. Жодна держава не може обійтися без податків, у відносинах з суб'єктами господарювання. Адже податки – це кошти, які держава збирає для спільних потреб усіх громадян.

Податкова система України, формувалася без досвіду та у короткий термін, з яскраво вираженою фіскальною функцією, тому має кризові ознаки. Однією з проблем податкової системи України стала система пільг майже з усіх податків, яка, з одного боку, не стала достатньою мірою стимулюючим важелем для розвитку тих напрямків підприємництва, які цими пільгами користуються, а з іншого, створила нерівномірне податкове навантаження на суб'єктів підприємництва. У зв'язку з цим в суспільстві існує нагальна необхідність поліпшення ситуації, яка складається в податковій сфері, є потреби подальшого її реформування.

Проблемам оподаткування присвячено багато публікацій наукових видань. Проблему нерівномірності податкового навантаження внаслідок дії широкого спектра пільг в оподаткуванні досліджували, зокрема, І. Лупіна, С.Львовочкін, Т. Єфименко, С. Лондер та інші. Теоретичні та практичні дослідження податків, податкової системи та її ефективності