

7. Карчева Г. Эффективность функционирования та перспективи розвитку банківської системи України : [монографія] / Г. Карчева ; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2012. – 520 с.
8. Сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bank.gov.ua>
9. Кулинська-Садлоха Э. Иностранный капитал в польском банковском секторе: оценка через призму глобального финансового кризиса / Э. Кулинська-Садлоха // Деньги и кредит. – 2014. – № 8. – С. 65–72.
10. Сайт Німецького федерального банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://bundesbank.de>
11. Карчева Г. Використання методів непараметричної статистики для оцінки ризику ліквідності банківської системи / Г. Карчева // Банки та банківські системи. – 2006. – № 4. – С. 12–18.

**Карчева А. Т.**

Університет банківського дела

## ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

### Резюме

Исследованы проблемы обеспечения финансовой устойчивости банковской системы Украины в условиях макроэкономической нестабильности, связанные с ростом рисков, дефицитом капитала и ликвидности, неэффективным регулированием деятельности банков и управлением в банках. Разработаны эконометрические модели развития банковской системы Украины. Обоснована необходимость совершенствования регулирования и оценки кредитного риска с целью повышения финансовой устойчивости банковской системы.

**Ключевые слова:** финансовая устойчивость, эффективность, ликвидность, регулирование, модели, банковская система.

**Karcheva G. T.**

University of Banking

## PROBLEMS OF FINANCIAL STABILITY ENSURING OF UKRAINIAN BANKING SYSTEM IN TERMS OF MACROECONOMIC INSTABILITY

### Summary

Investigated problems of ensuring financial stability of Ukrainian banking system in terms of macroeconomic instability caused by risks increase, capital and liquidity shortage, inefficient management of banks activity and bank management. Developed econometric models of banking systems' development. Grounded the necessity of management and credit risk estimation enhancements in order to increase financial stability of banking system.

**Key words:** financial stability, efficiency, liquidity, management, models, banking system.

---

УДК 336

**Квасницька Р. С.**

Хмельницький національний університет

## ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМНОГО ПРОЦЕСУ ОЦІНЮВАННЯ ЗДАТНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Досліджено питання оцінювання рівня професійної відповідності працівників інститутів фінансового ринку, які здійснюють діяльність щодо створення та реалізації інвестиційних можливостей, засобів мобілізації інвестиційних ресурсів та їх трансформації в інвестиції. Конкретизовано функціонально-забезпечувальні елементи системного процесу оцінювання здатностей персоналу. Уточнено елементи процедури оцінювання здатностей працівників виконувати роботу щодо ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу.

**Ключові слова:** інвестиційний потенціал, здатності персоналу, концепція процесу оцінювання здатностей, процедура оцінювання здатностей.

**Постановка проблеми.** Одним із змістовно формувальних компонентів інвестиційного потенціалу будь-якого інституту фінансового ринку виступають здатності трудових ресурсів (персоналізованих чи колективу загалом), які й забезпечують можливість ефективного формування інвестиційних ресурсів та їх трансформації в інвестиції. Тобто, формування та використання інвестиційного потенціалу значною мірою залежать від людських здібностей, знань, навичок, які

генеруються в людському капіталі, що виступає одним із рушійних чинників розвитку не тільки суспільства загалом, а й окремих держав, регіонів, галузей, інститутів та їх працівників. Категорія людського капіталу зображає новий підхід до визначення ролі людини в процесі суспільного відтворення, що базується не тільки на природних якостях та характеристиках людини, а й на набутих через навчання чи освіту або через практичний досвід знаннях, вміннях, навичках, здатностях до

праці. З огляду на те, що провідним чинником забезпечення та можливого підвищення ефективності є здійснення інститутами фінансового ринку їх фінансово-господарської діяльності, а наразі й змістовно формувальним компонентом їх інвестиційного потенціалу, безперечно, виступає сукупність здатностей їх персоналу (професійних, ділових та особистих якостей працівників) до праці щодо фактичного чи потенційного здійснення інвестицій, в наукових колах спостерігається значний інтерес до дослідження проблематики оцінювання здатностей окремого працівника чи загалом персоналу різних інститутів фінансового ринку виконувати роботу щодо ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу того чи іншого інституту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні засади оцінювання професійної відповідності працівників були і є об'єктом дослідження багатьох науковців, таких як: А.М. Каланін, Т.А. Костишина, І.П. Мігус, С.Е. Сардак, Л.В. Соколова, В.М. Толочко, О.О. Третьяк, О.О. Хандій, І.Ф. Хміль, С.А. Черненко та інші.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** На сьогодні залишаються дискусійними та малодослідженими питання конкретизації підходів до формування концептуальних засад процесу оцінювання здатностей персоналу інститутів фінансового ринку щодо здійснення ними інвестиційної діяльності.

**Метою статті** є подальший розвиток методологічного підходу до оцінювання рівня професійної відповідності працівників інститутів фінансового ринку, які здійснюють діяльність щодо створення та реалізації інвестиційних можливостей, засобів мобілізації інвестиційних ресурсів та їх трансформації в інвестиції.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У процесі функціонування різних інститутів фінансового ринку відбувається акумулювання людського капіталу їх персоналом, який в такий спосіб має відповідні властивості – професійні важливі якості, що в подальшому можуть накопичуватись, розвиватись як свідомо формована працівником сукупність продуктивних здатностей. Серед здатностей персоналу варто назвати такі основні їх види:

- упорядкування знань;
- розмірковування та філософування;
- оцінювання знання;
- самооцінка власної поведінки;
- корегування думок інших, наявних концепцій і теорій задля їх удосконалення;
- створення нових знань і продуктивного їх використання тощо.

Отже, ефективність формування та використання інвестиційного потенціалу будь-якого інституту-інвестора на фінансовому ринку, значною мірою визначається рівнем професійної відповідності працівників, які здійснюють діяльність щодо створення та реалізації інвестиційних можливостей, засобів мобілізації інвестиційних ресурсів та їх трансформації в інвестиції. Необхідно відмітити, що професійна відповідність працівників може бути визначена саме через ділову оцінку персоналу, яка, за науковими поглядами вчених та на наш погляд, зводиться до трьох основних форм:

1) оцінювання трудової поведінки за здатностями працівників, тобто визначення відповідних якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, навиків) вимогам до посади або робочого місця;

2) оцінювання результативності праці за досягненням конкретних цілей, тобто визначення того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів у праці;

3) оцінювання трудової поведінки та результативності праці, тобто виявлення рівня відповідності професійних, ділових та особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів його трудової діяльності визначеним вимогам.

Розглядаючи здатності персоналу як змістовно формувальний компонент інвестиційного потенціалу інститутів фінансового ринку, першою із зазначених форм ділового оцінювання працівників, на наш погляд, є більш доцільною для окреслення професійних, ділових та особистих якостей працівника, тобто його здатностей до мобілізації інвестиційних ресурсів та їх трансформації в інвестиції. Крім того, оцінювання персоналу нами розглядається не тільки як процедура відповідних професійних, ділових та особистих якостей працівника, а й як необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу, його сильних і слабких сторін, а також як основа вдосконалення індивідуальних здатностей працівника, підвищення його професіоналізму. Саме якісне оцінювання здатностей персоналу дасть можливість їх об'єктивного розвитку, визначає ті знання, уміння та навички, які є і яких бракує конкретному фахівцю для ефективної мобілізації інвестиційних ресурсів інститутів фінансового ринку та їх трансформації в інвестиції. А вже оцінювання здатностей повинна виявити і зробити надбанням колективу те, наскільки повно працівник виконує свої функціональні обов'язки, тобто наскільки він потрібний і корисний для колективу, а також які його професійні можливості та резерви.

На наше переконання, оцінювання здатностей окремого працівника чи загалом персоналу різних інститутів фінансового ринку виконувати роботу щодо ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу того чи іншого інституту, необхідно здійснювати комплексно, цілеспрямовано та системно. Тому вважаємо, що функціонально-забезпечувальними елементами системного процесу оцінювання здатностей персоналу виступають:

- 1) концепція оцінювання здатностей працівників, яка формує:
  - об'єкт, суб'єкт та предмет оцінювання;
  - мету оцінювання;
  - функції оцінювання;
  - принципи оцінювання;
- 2) процедура оцінювання здатностей, яка включає:
  - функціональні сфери оцінювання (поточна діяльність та/або перспективна діяльність);
  - підходи до оцінювання (оцінка здатностей під час прийняття на роботу; періодична оцінка здатностей);
  - методи, показники та відповідні критерії оцінки здатностей.

Так, розглядаючи оцінювання здатностей персоналу певного інституту фінансового ринку, його концептуально, на наш погляд, конкретизувати в:

1) об'єкті оцінювання, яким виступають працівники (загалом персонал чи окремо кожний працівник), що виконують роботу, яка пов'язана із акумулюванням інвестиційних ресурсів та їх трансформацією в інвестиції;

2) суб'єкті, яким виступає керівництво інституту фінансового ринку;

3) предметі, який уособлює в собі якісні та кількісні характеристики здатностей працівників (об'єкту оцінювання) щодо формування та використання інвестиційного потенціалу інституту;

4) меті, що полягає у виявленні відповідності професійних, ділових та особистих якостей відповідних працівників, тобто їх здібностей щодо мобілізації інвестиційних ресурсів інституту фінансового ринку та їх трансформації в інвестиції, а також у визначенні необхідності та можливості розвитку даних здатностей за певних умов подальшого ефективного функціонування інституту на фінансовому ринку;

5) функціях, основними з яких є:

- розвивальна функція оцінювання працівника, що реалізується під час аналізу його можливостей щодо розвитку інтелектуального, ділового потенціалу, умінь підвищення рівня кваліфікації, прагнення збільшувати свій внесок при формуванні та використанні інвестиційного потенціалу інституту фінансового ринку;

- вимірвальна функція оцінювання персоналу, яка полягає в отриманні даних про працівника щодо рівня його попередньої і теперішньої праці, її якості та якості виконуваних ним функціональних обов'язків, ступеня його відповідності вимогам робочого місця;

6) принципах, дотримання яких забезпечує повноцінність оцінювання саме здатностей працівників щодо здійснення ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу того чи іншого інституту фінансового ринку, що узагальнено включають:

- об'єктивність – використання достовірної інформаційної бази та повної системи показників для характеристики працівника, його діяльності, поведінки, з врахуванням періоду та динаміки результатів роботи протягом звітного періоду;

- гласність – всебічне ознайомлення працівників з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб через пресу, накази, розпорядження;

- оперативність – своєчасність і швидкість оцінювання, регулярність її проведення;

- демократизм – участь членів колективу в оцінюванні колеґ і підлеглих;

- єдність вимог оцінювання для всіх осіб однієї посади;

- простоту, чіткість і доступність процедури оцінювання, обов'язковості, загальності (оцінюють кожного);

- результативність – обов'язкове прийняття відповідних заходів за результатами оцінки;

- підтримку престижності оцінювання – за допомогою обов'язкового її використання під час прийняття відповідних рішень з питань персоналу.

Таким чином, узагальнені нами концептуальні засади оцінювання здатностей працівників щодо здійснення ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу того чи іншого інституту фінансового ринку виступають базисною основою обґрунтування та конкретизації комплексу елементів процедури оцінювання.

Так, вивчення наукових праць зарубіжних і вітчизняних дослідників [1–5] свідчить про те, що оцінка працівників в цілому та їх здатностей щодо ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу, зокрема, охоплює дві функціональні сфери різних інститутів економіки – поточну й інвестиційну діяльність. Відмітимо, що, аналізуючи поточну діяльність, акцентується увага на тому, як працівник виконує свої

посадові обов'язки, а перспективна ж діяльність вимагає оцінювання здібностей, особистих якостей, тобто загальних здатностей працівників, що дає змогу прогнозувати потенційні можливості кожного з них. Тому оцінювання здатностей персоналу є вагомим організаційним чинником задоволення деяких соціальних потреб особи й колективу, необхідною умовою стимулювання підвищення якості праці та професійного розвитку працівника [6, с. 130].

Варто відмітити, що оцінювання здатностей персоналу інститутів фінансового ринку виступає компонентною складовою процесу відбору персоналу для виконання роботи, яка пов'язана із пошуком та реалізацією можливостей здійснення інвестиційної діяльності, а також для періодичної оцінки розвитку відповідних здатностей персоналу. Для того, щоб оцінювання було комплексним, а його мета була зрозуміла й мала мотиваційний характер, необхідно проводити за основним змістом діяльності, за тими її аспектами, які прямо пов'язані з працею, її результатами. Однак важливо оцінити й особисті якості працівника, високий рівень яких є передумовою ефективною трудовою діяльністю [7, с. 8]. Тому, відповідно до попередньо визначеної нами мети оцінювання, що полягає у виявленні відповідності професійних, ділових та особистих якостей відповідних працівників, тобто їх здібностей щодо мобілізації інвестиційних ресурсів інституту фінансового ринку та їх трансформації в інвестиції, а також у визначенні необхідності та можливості розвитку даних здатностей за певних умов подальшого ефективного функціонування інституту на фінансовому ринку, вважаємо, що в такому сенсі важливою є оцінювання відповідності компетентності фахівця функціональним обов'язкам і посадовим вимогам.

Світовий досвід свідчить про те, що існує велика кількість різнонаправлених науково-методичних та практичних підходів до оцінювання здатностей персоналу. Однак, в умовах розвитку національної економіки України цей досвід не може бути механічно перенесений в економічну практику вітчизняних нефінансових та фінансових інститутів, адже він містить низку особливостей, притаманних тій чи іншій країні світу та орієнтований на високорозвинену ринкову економіку. Крім того, застосування оцінювання здатностей персоналу вимагає конкретизації методу її проведення. Це пояснюється саме аналітичним характером оцінювання професійних, ділових та особистих здатностей персоналу, що, за допомогою виявлення рушійних сил індивідуальної мотивації до високопродуктивної праці й дотримання умов процедури проведення оцінювання, дає змогу визначити найбільш ефективні важелі впливу персонально на кожного працівника, враховуючи його слабких і сильних якостей та привести ці важелі в дію. Очевидно, що методи оцінювання персоналу, будучи комплексом науково-методичних інструментів та принципів дослідження процесу управління персоналом, обумовлюють забезпечення збору, фіксації й виміру необхідної інформації про працівника. Іншими словами, за допомогою методів оцінювання персоналу формується необхідна інформаційна база щодо прийняття рішень персонального характеру [8, с. 333].

Зазначимо, що теорія та практика оперує великою кількістю методів оцінювання різних здатностей персоналу, які, за поглядами науковців, вважаємо за доцільне умовно поділити за певними ознаками на такі групи:



1) за об'єктом оцінювання:

– традиційні методи, які сфокусовані на працівнику як окремії, незалежній одиниці колективу та його подальше оцінення поза організаційного контексту; оцінення здійснюється виключно керівником на основі досягнутих результатів без урахування довгострокових перспектив розвитку інституту та потенціалу працівника;

– нетрадиційні (сучасні) методи, які розглядають робочу групу (підрозділ, робочу команду) як основна одиниця інституту; оцінювання працівника здійснюється на основі оцінки його колегами та його здатності працювати в команді; оцінювання окремого працівника й робочої команди проводиться, враховуючи результати всієї організації; до уваги береться не тільки успішне виконання поточних функцій працівником, а й здатність до професійного розвитку й освоєння нових навичок – зростання індивідуального трудового потенціалу;

2) за напрямом (метою) оцінювання:

– методи оцінювання особистих та професійної якостей працівників, які направлені на всебічне оцінення самої особи, її психологічного та емоційного стану, надійності як працівника даного інституту, а також відповідності компетентності спеціаліста функціональним обов'язкам і посадовим вимогам;

– методи оцінювання результатів роботи окремого працівника, структурного підрозділу та підприємства загалом, які ґрунтуються на аналізі результатів роботи та здійснюється за великою кількістю показників;

3) за формою вираження кінцевого результату оцінювання:

– якісні (описові) методи, які характеризують здатності персоналу без їх кількісного вираження;

– кількісні методи, на основі використання яких уможливується отримання досить об'єктивного оцінення рівня ділових якостей працівників;

– комбіновані методи, які характеризують кількісні параметри здатностей персоналу, що визначені на підставі первинних якісних їх описів;

4) за критерієм спрямування здійснення оцінення:

– методи із застосуванням кількісних (бальних) показників оцінення;

– методи ранжування;

– методи ситуативної оцінки;

– інші методи, критерії оцінювання яких можуть різнитися між собою (вільна характеристика, історико-біографічний метод, управління за цілями тощо).

Не маючи на меті нашого наукового дослідження ефективності формування та використання інвестиційного потенціалу інститутів фінансового ринку, здійснення пошуку напрямів удосконалення процесу оцінювання персоналу даних інститутів та методів оцінення, акцентуємо направленість наших наукових доробок саме на виокремленні можливості оцінювання здатностей працівників найбільш простим та доступним методом. Так, на наш погляд, один із комбінованих (експертних) методів є метод системи заданого групування працівників, яка передбачає вибір обмеженої кількості чинників оцінення, розподіл працівників за цими чинниками на чотири групи (як правило, «відмінний працівник», «хороший», «задовільний», «поганий») і подальшу так звану пульсацію, тобто заміну поганих працівників відмінними [6, с. 132].

За даним методом, для оцінення здатностей працівників різних за статусом інститутів-інвесторів на фінансовому ринку доцільним є проведення оцінювання працівників щодо їх відповідності посаді на основі такого узагальненого показника, як коефіцієнт здатності до праці відповідно до посадових вимог. Основою для встановлення рівня реалізації знань, умінь, навичок, тобто здатностей працівників, які посідають відповідні посади виступає посадова інструкція, що є саме тим документом, який регламентує організаційно-правовий статус працівників і визначає їх конкретні завдання та обов'язки, права, повноваження, відповідальність, знання та кваліфікацію, які необхідні для забезпечення ефективної роботи.

**Висновки.** Проведене дослідження дає змогу зробити висновок про те, що ефективність формування та використання інвестиційного потенціалу будь-якого інституту-інвестора на фінансовому ринку певною мірою визначається рівнем професійної відповідності працівників, які здійснюють діяльність щодо створення та реалізації інвестиційних можливостей, засобів мобілізації інвестиційних ресурсів та їх трансформації в інвестиції. Саме оцінювання здатностей окремого працівника чи всього персоналу різних інститутів фінансового ринку виконувати роботу щодо ефективного формування та використання інвестиційного потенціалу того чи іншого інституту необхідно здійснювати комплексно, цілеспрямовано та системно через використання елементів концепції процесу та оцінювання. Запропонований підхід дає можливість продовжити дослідження щодо загального оцінення ефективності формування та використання інвестиційного потенціалу різних за статусом на фінансовому ринку інститутів-інвесторів.

### Список літератури:

1. Сардак С.Е. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки : [монографія] / С.Е. Сардак, О.О. Третьяк. – Дніпропетровськ : Інновація, 2009. – 157 с.
2. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку : [монографія] / О.О. Хандій ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
3. Лепейко Т.І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід) : [монографія] / Т.І. Лепейко, О.М. Миронова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.
4. Костишина Т.А. Управління персоналом у XXI ст.: кадрова політика, мотивація, оплата праці : [монографія] / Т.А. Костишина ; за ред. Т. А. Костишиної. – Полтава : Полтавський літератор, 2010. – 497 с.
5. Азаренкова Г.М. Управління персоналом в умовах економіки знань : [монографія] / Г.М. Азаренкова ; за заг. ред. Л.К. Семів. – К. : УБС НБУ, 2011. – 406 с.
6. Кілочко Ю.В. Особливості методів оцінки персоналу / Ю.В. Кілочко, О.В. Арзамасова // Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія «Економіка». – 2009. – Вип. 27. – С. 130–137.
7. Нижник В.М. Проблеми та перспективи комплексності оцінки персоналу підприємства / В.М. Нижник, Т.І. Змерзла // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2013. – Т. 1. – № 5. – С. 7–9.
8. Шаперенков А.В. Методологічні засади ефективного управління персоналом банку / А.В. Шаперенков // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : збірник наукових праць. – Суми : УАБС НБУ, 2004. – Т. 9. – С. 333–341.

**Квасницкая Р. С.**

Хмельницкий национальный университет

## ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМНОГО ПРОЦЕССА ОЦЕНКИ СПОСОБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

### Резюме

Статья посвящена исследованию вопроса оценки степени профессионального соответствия работников институтов финансового рынка, осуществляющих деятельность по формированию и реализации инвестиционных возможностей, средств мобилизации инвестиционных ресурсов и их трансформации в инвестиции. Конкретизированы функционально-обеспечивающие элементы системного процесса оценки способностей персонала. Уточнены элементы процедуры оценки способностей работников выполнять работу по эффективному формированию и использованию инвестиционного потенциала.

**Ключевые слова:** инвестиционный потенциал, способности персонала, концепция процесса оценивания способностей, процедура оценивания способностей.

**Kvasnitska R. S.**

Khmelnitsky National University

## ELEMENTS OF SYSTEM PROCESS OF EVALUATION ABILITIES OF PERSONNEL IN THE FORMATION AND USE OF INVESTMENT POTENTIAL

### Summary

The article explores the essence of evaluation of the degree of professional conformity of employees of institutes of financial market, that operate on the creation and implementation of investment possibility, means of mobilizing investment resources and their transformation into investments. Functional elements of system process of evaluation abilities of personnel are concretized. Elements of procedures evaluation abilities of workers to perform work for effective formation and use of investment potential are specified.

**Key words:** investment potential, capabilities of personnel, concept process of evaluation abilities, procedure of evaluation abilities.

---

УДК 658:336.2

**Кміть В. М.**

**Дмитрів Л. Б.**

Львівський національний університет імені Івана Франка

## ГАРМОНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ФІСКАЛЬНИХ СТИМУЛІВ ІЗ ПРАВИЛАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Досліджено складові компоненти процесу інтернаціоналізації та глобалізації у світовому господарстві, доведено необхідність структурних процесів реформування та гармонізації системи фіскальних стимулів із правилами Європейського Союзу як індикатора фіскальної інтеграції в спільноту. Запропоновано пакет фіскальних інструментів підтримки господарської діяльності у країнах Центрально-Східної Європи. Обґрунтовано, що, незважаючи на позитивні зміни в господарській і виробничій сферах з прийняттям Податкового кодексу України, фіскальні інструменти справляють незначний ефект порівняно з тими, які застосовуються в країнах ЄС.

**Ключові слова:** державна допомога, фіскальні інструменти, податкові пільги, зона вільної торгівлі між Україною та ЄС.

**Постановка проблеми.** У статті порушено питання доцільності гармонізації вітчизняної системи фіскальної підтримки підприємництва відповідно до норм та правил *aquicomunitaire* ЄС. Важливість цього завдання відчутно зросла в активізації європейського вектору інтеграції України. Це зумовлено тим, що країни ЄС розбудували досить широкі системи фіскальної підтримки бізнесу за ради всебічної підтримки своїх підприємств. Це формує різні умови для ведення бізнесу українськими й європейськими підприємствами. При цьому реформування вітчизняної системи фіскальних інструментів підприємництва розглядається не як створення переваг, а як вирівнювання умов для ведення бізнесу вітчизняними підприємствами на майбутньому спільному європейському ринку. Розгля-

нуто причини низької ефективності вітчизняної системи фіскальних інструментів підтримки підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Увага вітчизняної та зарубіжної економічної думки щодо проблем гармонізації системи фіскальних стимулів проявлялася як в теоретичному, так і практичному аспектах, яким присвячена значна кількість наукових робіт. Серед зарубіжних авторів слід відзначити внесок М. Фрідмана, А. Лаффера, М. Бернса, Г. Стайна, М. Алле. Цій тематиці приділяють значну увагу такі відомі українські вчені, як Т. Єфименко, М. Кармаліта, І. Луніна, О. Молдован, Н. Новицька, М. Опарін, Д. Серебрянський, А. Соколовська, Л. Тарангул, І. Трубін та інші [1–5]. Всі науковці внесли значний вклад у дослідження різних аспектів як вітчизня-