

УДК 331. 101. 36

**Наталія Марківна ПІЛОВА,**

доцент кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат економічних наук, доцент

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2383-8247>

**Катерина Володимирівна МАРТИНЕНКО,**

референт відділу підтримки банківських операцій Акціонерного товариства «МЕГАБАНК»

## ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНСЬКОЇ ТРУДОВОЇ МЕНТАЛЬНОСТІ

Термін «трудова ментальність» розглядають як соціально-економічну категорію, що узагальнено відображає рівень національної трудової свідомості суспільства, сприйняття сенсу трудової діяльності, відбиває ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, які зумовлюють мотиви трудової поведінки.

Український трудова ментальність є конгломератом різних трудових культур, прагнень господарювати і примножувати власність, різних проявів трудової дисципліни. Витоки тих чи інших якостей беруть початок в історії, умовах життя, наявності або відсутності фактора приватної власності, стимулів трудової активності (5, с. 77).

Історичний чинник формування соціально-економічної складової ментальності українського народу є впливовим, складним і неоднозначним з-поміж усіх, що сформували її сучасну природу та специфіку. Саме історичний вплив на економічну ментальність української нації набуває неоднорідного забарвлення, оскільки окремі частини сучасної її території у різні історичні епохи належали до складу різних державних утворень – Київська Русь, Галицько-Волинське князівство, Велике Литовське князівство, Польське королівство, Московське царство, Козацька держава, Річ Посполита, Російська імперія, Австро-Угорська імперія, УНР, ЗУНР, СРСР тощо. Все це не могло не залишити історичний слід в економічній ментальності та поведінкових мотивах українського народу. Тривале домінування соціально привабливої, проте утопічної комуністичної ідеології «рівності, справедливості та братерства», боротьби з «експлуататорами» сформували нову систему економічної та трудової ментальності. Однак на відміну від ідеологічних установок і суспільних поглядів, що швидко змінюються, ментальність має більш стійкий характер, оскільки відображає звичаї, характер та форми поведінки.

Можна виявити такі тенденції у змінах мотивів та ціннісних орієнтацій українців за останні роки у сфері праці:

– по-перше, в умовах ринкових перетворень на тлі зниження рівня

життя, зростання безробіття, на перше місце по значимості для переважної більшості (86-94%) вийшли проблеми отримання якомога більшого доходу (оплати праці), на друге місце – гарантії соціальної безпеки, зайнятості. Значення змісту праці, її корисності для суспільства, майже повністю зникає з переліку значущих мотивів; проблеми, пов'язані з конкуренцією між працівниками, санітарно-гігієнічними умовами праці, відносинами з керівництвом, можливостями підвищення кваліфікації, участі у справах підприємства також відійшли на останній план;

– по-друге, у зв'язку з відсутністю необхідних соціальних та економічних стимулів трудові мотиви працівників відобразили зниження інтересу до інновацій, винахідництва, раціоналізаторства, що суперечить конкурентним стратегіям підприємств і держави;

– по-третє, відсутність тісного зв'язку між оплатою праці і отриманою освітою не стимулює працівників до підвищення кваліфікації та подальшого інвестування в робочу силу для підвищення її конкурентоспроможності, що веде до деградації трудового потенціалу, втрати перспектив конкурентоспроможності не лише окремих працівників, а й цілих галузей і регіонів;

– по-четверте, незадоволеність більшості працівників малим розміром заробітної плати руйнує такі трудові цінності, як прагнення до ефективної праці, дотримання правил трудової та технологічної дисципліни, дбайливе ставлення до майна організації, економії робочої часу, матеріалів, сировини (2, с. 210-211).

В залежності від оцінки домінуючих мотивів праці, трудової та професійної мобільності працівників можна виділити 4 типи трудового менталітету українців.

До I-го типу трудового менталітету відносять 14% працівників: це особи переважно до 30 років, з вищою і середньою спеціальною освітою, більшість з них – чоловіки, які орієнтовані на високий дохід за будь-якою ціною трудових зусиль, який не завжди гарантований, готові до ризику, пов'язаного зі змінами місця роботи та виду діяльності, навчання та перенавчання.

До II-го типу менталітету увійшли 37% працівників: це переважно особи старше 45 років, із середньою та середньою спеціальною освітою, більшість з них – жінки, які у зв'язку з відсутністю трудового вибору надають перевагу гарантіям зайнятості, отриманню невеликого, але гарантованого заробітку, не прагнуть до підвищення кваліфікації, професійної кар'єри, вважають зайвими максимальні трудові зусилля у роботі.

У складі представників III-го типу менталітету опинилося 40% працівників, серед яких переважно особи до 25-45 років, переважно з вищою освітою, які орієнтовані на гарантований середній заробіток, напружену працю, спілкування з людьми, реалізацію знань і здібностей,

схильні до професійної мобільності, проте не бажають ризикувати зміною місця роботи.

До IV-го типу трудового менталітету віднесено 9% працівників, це в основному люди похилого віку (старше 50 років), мають значний стаж і досвід роботи на підприємстві, середню, середню спеціальну і вищу освіту, для них вагомою цінністю є не стільки оплата праці, скільки її суспільна корисність, визнання у колективі, вони не прагнуть змінювати напрямок і місце трудової діяльності, не схильні до професійної мобільності (3, с. 17-18).

Значна частина українців (46%) орієнтує себе на соціальну захищеність – гарантії зайнятості і оплати праці (навіть невисокої) без прикладання інтенсивних зусиль для навчання та перенавчання, що засвідчує патерналістські орієнтації і в той же час пояснюється обмеженістю трудового вибору на ринку, нерозвиненими соціальними потребами, відсутністю віри у досягнення бажаного матеріального добробуту завдяки активним трудовим зусиллям.

Необхідно зазначити, що адаптація менталітету населення до ринкових умов серед різних вікових груп протікає неоднозначно. Найскладніше відбувається перебудова свідомості працівників старших вікових груп. В результаті багато представників цієї групи (переважно ті, кому за 45-50 років) мають масу проблем, особливо психологічного характеру: почуття незахищеності, нервозності, що гальмує будь-яку позитивну мотивацію до розвитку конкурентоспроможності у праці (2, с. 276).

Отже, трансформації менталітету в Україні потребують, з одного боку, безумовного збереження кращих трудових традицій і цінностей у масовій свідомості, з іншого, – позбавлення національного менталітету від окремих його негативних рис (меншовартість, необов'язковість, соціальна заздрість, звичка до утриманських настроїв, небажання брати на себе відповідальність, неповага до закону, дисципліни, порядку та інші), що історично склалися від впливом низки політичних, економічних, географічних, культурних чинників. Виявилося, що якісна зміна менталітету вимагає перебудови свідомості декількох поколінь на основі зміцнення кращих духовних засад суспільства, всебічного реформування його економічного життя, побудови системи адекватного трудового виховання, поліпшення умов буття нації.

#### Список бібліографічних посилань:

1. Лопушинський І. Формування національного менталітету – нагальне завдання сучасної української держави // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2006. – № 3. – С. 207-213.

2. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна; Передмова І. Ф. Курас. – Київ: «Шторм», 2003. – 382 с.

3. Семикіна, М. В. Український трудовий менталітет: проблеми адаптації до умов ринкового середовища / М. В. Семикіна // Духовність українства XXI століття: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф., 16-17 трав. 2008 р. – Кіровоград, 2008. – С. 15-20.

4. Синяєва Л. В. Соціально-психологічні особливості людських ресурсів в Україні / Синяєва Л. В. // Економіка і організація управління; № 3(23) (2016) – Київ, 2016. – С. 109-116.

5. Терещенко Н. В. Особливості трудового менталітету української нації / Н. В. Терещенко // Історико-політичні студії. Серія: Історичні науки: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана», Ін-т історії укр. сусп-ва ; ред. кол.: З. І. Зайцева, В. А. Студінський, А. І. Чуткий (та ін.). – Київ: КНЕУ, 2015. – № 1. – С. 76-82.

6. Терещенко Н. В. Ментальність української нації як складова соціально-економічної поведінки в умовах розвитку неокапіталізму початку XXI ст. / Н. В. Терещенко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; (відп. ред. Т. Г. Кицак). – Київ: КНЕУ, 2013. – № 1. – С. 119-125.

УДК 336. 228. 32

**Людмила Анатоліївна ПАРФЕНТІЙ,**

доцент кафедри соціально-економічних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат економічних наук

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8896-4928>

## **ПОДАТКОВЕ ПЛАНУВАННЯ ЯК СИСТЕМА ЗАКОННИХ СПОСОБІВ ЗМЕНШЕННЯ ПОДАТКОВИХ ПЛАТЕЖІВ**

Ухилення від сплати податків зазвичай асоціюється з негативними явищами та злочинними діями. Однак існують способи зменшення податкових платежів без порушення законодавства, які загалом мають назву податкове планування або податкова оптимізація.

Податкове планування – це сукупність методів, прийомів і способів, що дозволяють у рамках податкового законодавства максимально скоротити податкові зобов'язання юридичної або фізичної особи (1). Податкове планування зазвичай здійснюється на тривалий термін (кілька звітних періодів). Проте у разі зміни законодавства певні способи оптимізації оподаткування офіційно визнаються незаконними або стають «морально застарілими», нікчемними для використання.

У науковій літературі виділяють такі способи податкової оптимізації (2, 4): вибір найбільш підходящої сфери діяльності, режиму