

Далі банк визначає відношення до ризиків, а також галузеві, територіальні й інші інвестиційні пріоритети. Визначивши мету й завдання, банк повинен зробити прогноз, сформулювати своє відношення до майбутніх ризиків. Потім необхідно провести експертизу проекту, розробити або проаналізувати бізнес-план. І тільки після виконання вищевказаних процедур банк приймає остаточне рішення про необхідність участі в проекті, тобто про доцільність здійснення процесу проектного кредитування.

Отже, розроблені методичні рекомендації можуть дати змогу банку проводити кредитування інвестиційних проектів шляхом реалізації схем проектного кредитування відповідно до чіткої системи норм і правил, що встановлені державними стандартами, які визначають найважливіші вимоги до виконання основних процедур технології інвестиційного проектування.

Література: 1. Бузова И. А. Коммерческая оценка эффективности / И. А. Бузова, Г. А. Маховикова, В. В. Терехова; [Под ред. В. Н. Есипова. — СПб.: Питер, 2003. — 432 с. 2. Кирсанов К. А. Инвестиции и антикризисное управление. Учеб. пособие / К. А. Кирсанов, А. В. Малявина, С. А. Попов. — М.: МАЭП; Калита, 2000. — 184 с. 3. Крушвиц Л. Финансирование и инвестиции. Неоклассические основы теории финансов. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 400 с. 4. Липсиц И. В. Инвестиционный проект: методы подготовки и анализа: Учеб.-справ. пособие / И. В. Липсиц, В. В. Коссов. — М.: БЕК, 1996. — 624 с. 5. Майоров Т. В. Инвестиционная деятельность: Учебн. пособие. — К.: ЦУЛ, 2003. — 376 с. 6. Пересадка А. А. Управление инвестиционным проектом. — К.: Либра, 2002. — 472 с. 7. Управление проектами / Под общ. ред. В. Д. Шапиро. — СПб.: Два-Три, 1995. — 324 с.

Стаття надійшла до редакції
06.06.2008 р.

УДК 336.717.1

Колесніченко В. Ф.

КАРТКОВІ ЗАРПЛАТНІ ПРОЕКТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

The modern banking technologies are integral structure elements of effective development of banking system as a whole. For a long time the card salary projects have taken on special significance in the Occident and founded its niche in the Ukrainian market. That's why the author consider the necessity to investigate the main advantages and disadvantages of this project.

Активний розвиток грошово-кредитних відносин сприяв еволюціонуванню не тільки банківської системи, а й її невід'ємної частини — банківських технологій. Слід зазначити, що швидке впровадження банківських технологій протягом останніх 5 – 6 років дозволило і в Україні запровадити стандарти та механізми, які вже давно й успішно використовують усі

промислово розвинуті країни світу. Мова йде про особистий банківський рахунок кожної фізичної особи та емітовану платіжну картку.

Зростання обсягів послуг на фінансовому ринку, яке відбувається в основному за рахунок дебетних платіжних карток, свідчить про відставання України від карткових ринків європейських країн, які сьогодні перебувають на якісно вищому рівні. Дані країни вже пройшли етап безпосереднього розвитку інфраструктури, і картковий бізнес у них є проміжною ланкою для реалізації банківських послуг. В Україні, на жаль, поки що не створено належних умов для істотного збільшення частки безготівкових розрахунків. У переважній більшості картки є дебетовими (близько 85%) і використовуються для зняття готівки в мережі емітента (як правило, без сплати комісійних). Частка кредитних карток є незначною, проте й вони переважно застосовуються як дебетові платіжні картки. Банківська платіжна картка, як і будь-який об'єкт споживання, має свої переваги та недоліки, тому знайти відповідь на запитання, чи потрібно використовувати зарплатний проект на підприємстві, якщо він має не тільки переваги, а й недоліки, є дуже актуальним сьогодні.

Дослідженню цього питання приділено значну увагу в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Розглядаючи наукові праці українських авторів, варто зосередити увагу на роботах таких авторів, як О. Кравченко [1] (відкриття переваги використання зарплатних проектів як для співробітників, так і для підприємства в цілому); Д. Лучко [2] (розглядає переваги використання пластикових карток на підприємстві); О. Миловинова [3] (детально розкриває суть такої переваги зарплатного проекту, як відкриття кредитного ліміту) та ін. Але, зважаючи на невеликий досвід застосування пластикових карток в економіці України, ґрунтовне дослідження цієї проблеми є вкрай необхідною складовою в детальному вивченні діяльності банківської системи нашої країни.

Ураховуючи викладені положення, метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів використання пластикових карток для видачі заробітної плати на підприємствах, що дозволить виявити їх переваги та недоліки.

Зарплатний проект – найбільш поширений спосіб застосування банківських технологій в Україні. Сьогодні більша частина підприємств, організацій, установ використовують зарплатний проект, або, іншими словами, впровадження платіжних карток для виплати заробітної плати співробітникам підприємства. Ст. 24 Закону України "Про оплату праці" [4] стверджується, що виплата заробітної плати робітникам може здійснюватись через установи банків на зазначений рахунок. Але при цьому потрібно виконувати наступні правила: для виплати заробітної плати через установи банку потрібно отримати письмову згоду від працівника підприємства; оплата банківських послуг, які пов'язані з такими виплатами, повинні здійснюватись тільки підприємством.

Суть цього проекту полягає в тому, що працівник отримує заробітну плату не готівкою в касі підприємства, а гроші перераховуються на особистий картковий рахунок співробітника, який він використовує на свій розсуд та за власним бажанням. Без сумніву, що така форма виплати заробітної плати (а також премій, стипендій, матеріальної допомоги тощо) дає змогу максимально оптимізувати процес таких виплат та є зручною як для підприємства, так і для робітників.

Як було вже зазначено, такі проекти реалізовані на багатьох великих промислових підприємствах та в державних установах. Схема виплати заробітної плати у безготівковій формі дуже проста (рисунок): підприємство перераховує грошові кошти, призначені для виплати заробітної плати, на транзитний рахунок в установу банку, а банк, у свою чергу, спрямовує їх на карткові рахунки працівників.

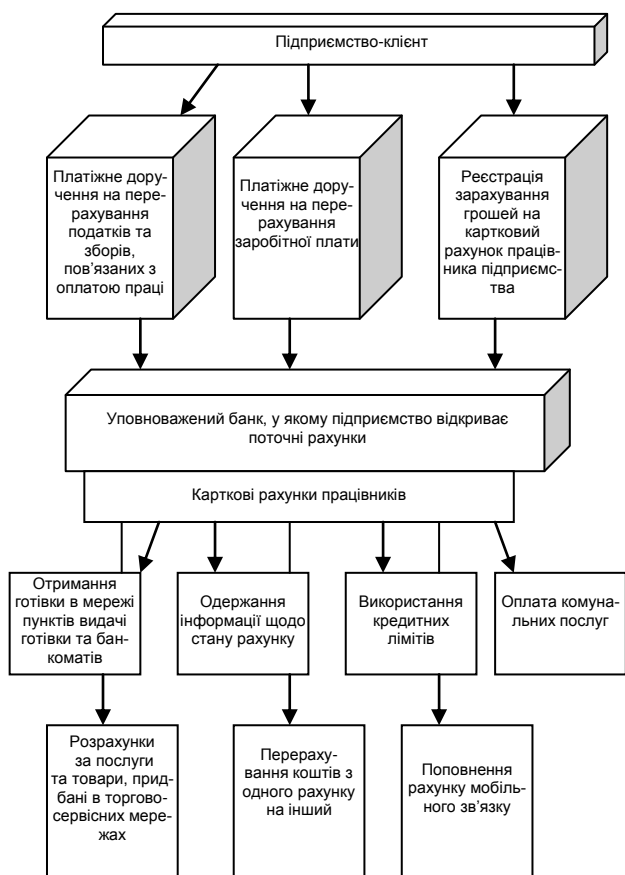


Рис. Схема виплати заробітної плати на картку

Так, з рисунка видно, що співпраця будь-якої організації та банку в рамках карткового зарплатного проекту базується на двосторонній угоді, яка визначає умови та принципи випуску платіжних карток для працівників організації, механізми і строки зарахування коштів на карткові рахунки, вартість послуг банку тощо. У свою чергу, розрізняють три можливі варіанти процедури організації видачі заробітної плати:

1. Безкоштовна емісія платіжних карток та сплата організацією комісійних за зарахування заробітної плати на картрахунок.
2. Емісія й обслуговування платіжних карток за рахунок організації та сплата організацією комісійних.
3. Емісія й обслуговування платіжних карток за рахунок працівника та сплата організацією комісійних.

Щоб підприємство змогло реалізувати один із запропонованих варіантів, воно повинно виконати ряд умов. По-перше, підприємству необхідно звернутися до банку для укладання угоди, що регламентує порядок і строки перерахування коштів, а також здійснення розрахунків. Умови, терміни, правила та порядок користування картками, які надаються банком кожному працівнику (держателю) на виконання цієї угоди, визначаються окремо на підставі самостійних договорів, що укладаються між банком та держателями. По-друге, слід надати банку пакет необхідних (відповідно до законодавства) документів. Так, процедура організації й нарахування заробітної плати дуже легка, як для підприємства та його робітників, так і для банку. Це вже перша перевага використання зарплатного проекту.

Дослідження та аналіз робіт авторів [1 – 3; 5; 6] дозволили виявити й порівняти переваги використання платіжних карток як для підприємства, так і для співробітників (табл. 1).

Таким чином, функції зарплатних пластикових карток на підприємстві не обмежуються виключно виплатою заробітної

плати, а й значно спрощують усі операції бухгалтерії підприємства з її нарахування та виплати [7].

Таблиця 1

Переваги використання платіжних карток

Для підприємства	Для співробітників
економія робочого часу персоналу; усі кошти переказуються в безготівковій формі; скорочення витрат на одержання в банку, транспортування і видачу готівки; забезпечення повної конфіденційності інформації про заробітну плату співробітників; неактуальними стають питання касової дисципліни і дотримання касового ліміту; немає необхідності в депонуванні заробітної плати співробітників – кошти, перераховані на картковий рахунок, можна отримати в будь-який день; знижуються ризики помилок і зловживання; при обслуговуванні певної кількості співробітників і високому рівні середньомісячних оборотів банкомат може бути встановлений на території підприємства; можливість перерахування на картку не тільки зарплати, а й будь-яких інших виплат; спрощення схеми отримання грошей у разі відсутності співробітника	немає необхідності марно витрачати час, щоб отримати гроші в касі підприємства; за бажанням клієнта за окрему плату банк може випустити додаткові картки на існуючий рахунок для його рідних та близьких. Власник додаткової картки має право розпоряджатися коштами в межах залишку на рахунку. Операції, здійснені з використанням додаткової картки, включаються до щомісячного звіту банку; можна розрахуватися у крамниці за покупку, при цьому отримати знижку (якщо це передбачено правилами платіжної системи) – банк нараховує премію в розмірі не менше 0,1% від суми покупки; можна переказати гроші на інший рахунок (наприклад, за оплату комунальних платежів); забезпечує гарантію збереження коштів у разі втрати платіжної картки. За першою заявою власника картки банк блокує її використання і випускає нову; працівник має можливість у будь-який момент отримати готівкові кошти в банкоматі, незалежно від часу роботи банку чи підприємства; у день зарахування на картку заробітної плати працівник може терміново скористатися грошима, навіть якщо перебуває далеко від офісу своєї організації; існують зручні способи отримання виписки про стан рахунку: листом на електронну адресу, SMS-повідомленням на мобільний телефон (мобільний банкінг); у разі звільнення або розірвання договору з підприємством працівники мають змогу надалі користуватись БПК

Узагальнюючи досвід роботи на картковому ринку, можна відзначити, що, не дивлячись на принципові переваги пластикових карток як інструмента безготівкових розрахунків, а

також на наявність багаторічного досвіду їх масового використання в західних країнах, просування карток на українському ринку має ряд недоліків (табл. 2).

Таблиця 2

Недоліки використання платіжних карток

Для підприємства	Для співробітників
виникають одноразові затрати на виплату послуг банку щодо емісії платіжних карток; при встановленні банкомату на території підприємства виникають додаткові затрати на створення й використання телекомунікаційних каналів між банкоматом і банком	у "чужих" банкоматах за видачу готівки утримується близько 1 – 2% від отриманої суми; платіжні картки зазнають механічних ушкоджень, а також піддаються впливу води, температури та прямих сонячних променів

Порівняльний аналіз виявив вагомі переваги та незначні недоліки застосування платіжних карток на вітчизняному ринку, деякі з яких можуть бути легко усунені. Проведене дослідження показало, що використання зарплатного проекту є вигідним не тільки для банку, а й для підприємства та його співробітників. При цьому можна стверджувати, що держава також зацікавлена у використанні зарплатного проекту. Це обумовлено тим, що, по-перше, так легше контролювати безготівкову грошову масу, стягувати податки та не потрібно піклуватися про оновлення, зберігання, перевезення готівки; по-друге, менше потрібні випуск нових купюр, обмін старих, утримання персоналу тощо. Держава повинна стимулювати впровадження платіжних карток за допомогою встановлення пільгового режиму амортизації для високотехнологічного оснащення; введення податкових пільг для учасників ринку; створення відповідної правової бази.

Підсумовуючи сказане, слід відзначити, що створення та розвиток внутрішніх платіжних систем має величезне значення для подальшої розбудови фінансово-банківської складової України на засадах кращих зразків світового досвіду. Запровадження зарплатних карток дає можливість розробити універсальний і найбільш ефективний інструмент реалізації взаємовідносин між підприємством та його співробітниками, з одного боку, та населенням і державою – з іншого. Наявність широкого спектру послуг, що їх надають карткові платіжні системи, дозволить задовольнити потреби як фізичних, так і юридичних осіб, сприятиме прискоренню грошового обігу, упорядкуванню процесів кредитування, зміцнить банківську систему, надасть їй додаткові важливі джерела фінансування. Напрямок подальшого дослідження має бути вирішення завдань комплексного характеру, націлених на розробку продуманої та виваженої нормативно-правової й технічної бази щодо запровадження системи електронних платежів, яка б стала запорукою успішного функціонування та досягнення запланованого економічного й соціального розвитку держави в цілому.

Література: 1. Кравченко О. Корпоративна картка та зарплатні проекти // Секретар-референт. — 2005. — №5. — С. 18 – 21. 2. Лучко Д. Платіжна картка для виплати зарплатної плати — скористайтесь перевагами сучасних технологій // Податкове планування. — 2005. — №41(54). — С. 67 – 71. 3. Миловинова Е. Пластиковые рассрочки // Мир денег. — 2006. — №7 – 8(74). — С. 26 – 29. 4. www.rada.gov.ua. 5. Богдан В. Платіжна картка як інтегрований інструмент реалізації соціально-економічних проектів // Вісник КНЕУ. — 2006. — №3. — С. 87 – 94. 6. Гриценко Р. Сучасні платіжні технології та їх використання у соціальній сфері // Вісник Національного банку України. — 2004.

— №10. — С. 18 – 20. 7. Нетыкша О. Заработная плата по карточкам // Все о бухгалтерском учете. — 2004. — №109(987). — С. 23 – 27. 8. Правила бухгалтерського обліку операцій з використанням платіжних карток у банках України, затверджені Постановою Правління Національного банку України від 17.12.2001 р. №524 // http://rada.gov.ua. 9. Арцишевская Т. Карточные продукты для банков // Банкирь. — 2005. — №2 (12). — С. 56 – 57. 10. Голубович А. Д. Кредитные и другие банковские карточки в системе автоматизированных денежных расчетов / А. Д. Голубов, О. М. Миришная. — М.: Менатеп-Информ, 1991. — 456 с. 11. Дубілет О. Перспективи розвитку карткових продуктів // Вісник Національного банку України. — 2003. — №10. — С. 11 – 13. 12. Егорченко Т. И. Совершение расчетных операций при помощи банковских платежных карточек // Экономика и управление. — 2005. — №3. — 234 с. 13. Капралов Р. Рынок пластиковых систем: новые горизонты // Банкирь. — 2005. — №2 (12). — С. 23. 14. Клименко И. Игра в карточки // Бизнес-консультант. — 2004. — №6(14). — С. 26 – 29. 15. Ольшанченко В. Банковские платежные карточки: основные принципы и процедуры использования // Бухгалтерия. — 2001. — №11(426). — С. 32 – 43. 16. Очимова Т. Мир пластиковых карт // Мир денег. — 2002. — №2. — С. 30 – 33. 17. Пилипів О. Використання платіжних карток у системі електронних платежів // Вісник Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. — 2006. — №20. — С. 132 – 133. 18. Романенко Л. Ф. Особливості використання українськими комерційними банками пластикових карток у зарплатних проектах // Фінанси України. — 2002. — №6. — С. 105 – 107.

Стаття надійшла до редакції
25.06.2008 р.

УДК 331.108.2

Діоба А. В.

АНАЛІЗ МАКРОЕКОНОМІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

The indexes of productive employment are grounded in the article. The analysis and estimation of the dynamics of indexes which characterize the external environment of providing productive employment are conducted. The methods of determination of productive employment are offered on a macrolevel, the method of the analysis of the productive employment indexes dynamics is improved.

Однією з головних причин, що обумовлює значні труднощі у досягненні якісно нового рівня ефективності та конкурентоспроможності національної економіки, високих стандартів життя населення, є системні деформації у сфері використання людського потенціалу. Ця сфера характеризується загостренням суперечностей між попитом на роботу силу та її пропозицією, окремими соціальними, економічними та іншими ускладненнями у процесі залучення населення до продуктивної трудової діяльності, недосконалістю організаційних механізмів забезпечення продуктивної зайнятості персоналу промислових підприємств [1]. Для забезпечення продуктивної зайнятості персоналу промислового підприємства необхідно враховувати фактори зовнішнього середовища, які впливають на продуктивну зайнятість трудових ресурсів. Однією із зовнішніх умов забезпечення продуктивної зайнятості персоналу є ринок праці, що характеризується відносинами,