



**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ  
«ІНТЕРНАУКА»**

**ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА НАУКОВА РАДА**

**Збірник тез наукових робіт**

**VIII МІЖНАРОДНА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ»**

**«31» січня 2017**

**Київ–Санкт-Петербург–Відень  
2017**

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ  
«ІНТЕРНАУКА»**

**ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА НАУКОВА РАДА**

*Збірник тез наукових робіт*

**VIII МІЖНАРОДНА  
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ**

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ:  
ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ»**

«31» січня 2017

*Сборник тезисов научных работ*

**VIII МЕЖДУНАРОДНАЯ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ**

**«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ:  
ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ»**

«31» января 2017

*Abstracts of scientific works*

**VIII INTERNATIONAL  
SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**«ACTUAL PROBLEMS  
OF ECONOMICS AND FINANCE»**

«31» January 2017

Київ–Санкт-Петербург–Відень  
2017

ББК 65  
УДК 330.1  
А-43

Актуальні проблеми економіки та фінансів: збірник тез наукових робіт VIII Міжнародної науково-практичної конференції (Київ–Санкт-Петербург–Відень, «31» січня 2017 року / Фінансово-економічна наукова рада, 2017. — 52 с.

У збірнику представлені матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції: «Актуальні проблеми економіки та фінансів».

Матеріали публікуються мовою оригіналу у авторській редакції.

Редакція не завжди поділяє думки і погляди автора. Відповідальність за достовірність фактів, імен, географічних назв, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікацій.

Відповідно до Закону України «Про авторське право і суміжні права», при використанні наукових ідей та матеріалів цього збірника, посилання на авторів і видання є обов'язковими.

© Автори статей, 2017  
© Фінансово-економічна наукова рада, 2017  
© Міжнародний науковий журнал  
«Інтернаука», 2017

### **Організаційний комітет конференції:**

Голова редакційної колегії: **Тарасенко Ірина Олексіївна** — доктор економічних наук, професор.

Заступник голови редакційної колегії: **Коваленко Дмитро Іванович** — кандидат економічних наук, доцент.

Заступник голови редакційної колегії: **Золковер Андрій Олександрович** — кандидат економічних наук.

Член редакційної колегії: **Денисенко Микола Павлович** — доктор економічних наук, професор, член-кореспондент Міжнародної академії інвестицій і економіки будівництва, академік Академії будівництва України та Української технологічної академії.

Член редакційної колегії: **Кухленко Олег Васильович** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Чубукова Ольга Юріївна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Драган Олена Іванівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Захарін Сергій Володимирович** — доктор економічних наук, старший науковий співробітник, професор.

Член редакційної колегії: **Лойко Валерія Вікторівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Скрипник Маргарита Іванівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Селіверстова Людмила Сергіївна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Гоблик Володимир Васильович** — доктор економічних наук, кандидат філософських наук, доцент, Заслужений економіст України.

Член редакційної колегії: **Мигус Ірина Петрівна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Єфименко Надія Анатоліївна** — доктор економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Ніценко Віталій Сергійович** — доктор економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Чаленко Надія Володимирівна** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Бугас Наталія Валеріївна** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Русіна Юлія Олександрівна** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Белялов Талат Енверович** — кандидат економічних наук, доцент.

Член редакційної колегії: **Рамський Андрій Юрійович** — кандидат економічних наук, професор.

Член редакційної колегії: **Безверхий Костянтин Вікторович** — кандидат економічних наук.

Член редакційної колегії: **Бадзим Олександр Сергійович** — кандидат економічних наук.

Член редакційної колегії: **Квасова Ольга Петрівна** — кандидат економічних наук.

## ЗМІСТ

<b>СЕКЦІЯ 1. PR, РЕКЛАМА І МАРКЕТИНГ .....</b>	<b>6</b>
Савич Олександр Петрович	
<b>Мотивація посередників у каналах розподілу автомобільного ринку .....</b>	<b>6</b>
<b>СЕКЦІЯ 2. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ І АУДИТ.....</b>	<b>9</b>
Осадча Г.Г., Виговська В.Ю.	
<b>Окремі аспекти теоретичних основ раціоналізації грошових потоків підприємства .....</b>	<b>9</b>
Urazbakhtina L.V.	
<b>The usage of modern technologies during the inventory of main assets .....</b>	<b>13</b>
Гливенко Валентина Васильевна	
<b>О распределении затрат по механизированным работам между сельскохозяйственными культурами.....</b>	<b>16</b>
<b>СЕКЦІЯ 3. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ.....</b>	<b>20</b>
Орел Юрій Леонідович, Афанасьєва Алена-Станіслава Вікторівна	
<b>Аналіз сучасних методів оцінки якості робочої сили .....</b>	<b>20</b>
Орел Юрій Леонідович, Павленко Ольга Юріївна	
<b>Теоретичні підходи до визначення сутності та змісту поняття «відданість працівників своїй організації» .....</b>	<b>24</b>
<b>СЕКЦІЯ 4. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ.....</b>	<b>28</b>
Бондаренко Яна Олександрівна	
<b>Інформаційні загрози у сфері державного управління .....</b>	<b>28</b>
<b>СЕКЦІЯ 5. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА.....</b>	<b>31</b>
Морошан Віталій Вікторович, Якімова Алла Михайлівна	
<b>Впровадження фінансового моніторингу як складової управління економічною безпекою підприємства .....</b>	<b>31</b>
Сизоненко Олександр Геннадійович, Чимшит Сергій Іванович	
<b>Досвід забезпечення безпеки підприємств в державах Євросоюзу та можливості його використання в Україні .....</b>	<b>33</b>
<b>СЕКЦІЯ 6. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ .....</b>	<b>35</b>
Лук'янченко Андрій Юрійович	
<b>Проблеми розвитку системи електронної комерції в Україні.....</b>	<b>35</b>

<b>СЕКЦІЯ 7. МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ .....</b>	<b>38</b>
Захаров Сергій Валерійович	
<b>Конкурентоспроможність українських корпоративних структур на світовому ринку сталі .....</b>	<b>38</b>
<b>СЕКЦІЯ 8. СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ .....</b>	<b>43</b>
Осадчук Олександр Вікторович	
<b>Характерні особливості соціальних мереж .....</b>	<b>43</b>
<b>СЕКЦІЯ 9. ФІНАНСИ, ГРОШІ І КРЕДИТ, СТРАХУВАННЯ І БІРЖОВА СПРАВА .....</b>	<b>46</b>
Шевченко Олеся Сергіївна	
<b>Перспективи впровадження фіскальних правил в Україні та їх інституційне забезпечення .....</b>	<b>46</b>

# Секція 1.

## PR, РЕКЛАМА І МАРКЕТИНГ

**Савич Олександр Петрович**

*канд. економ. наук,*

*доцент кафедри маркетингу*

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет*

*імені Вадима Гетьмана»*

### **МОТИВАЦІЯ ПОСЕРЕДНИКІВ У КАНАЛАХ РОЗПОДІЛУ АВТОМОБІЛЬНОГО РИНКУ**

Бізнес автомобільних дилерів має бути прибутковим, тому автовиробник зацікавлений в тому, щоб його дилери розвивалися та мали інтерес до продажу автомобілів, запчастин та до надання споживачам якісного сервісу. Тому автовиробники запроваджують мотиваційну систему стимулювання продажу автомобілів та запчастин, надання якісного сервісу, яка базується на принципах бонусної винагороди за досягнення кількісних та якісних показників. Таке стимулювання поділяється на стимулювання юридичних та фізичних осіб. Стимулювання юридичних осіб — це стимулювання дилерів автовиробника. Це одна з основних частин в структурі всього доходу автомобільних дилерів. Бонусна система складається з матеріальної та нематеріальної винагороди і спрямована на стимулювання підприємства, керівництва, співробітників та акціонерів — фактично всіх «стейкхолдерів». Мотиваційна система складається з двох частин: «бонус» — винагорода та «майнус» — штрафи за невиконання показників.

До винагород за кількісні показники та ефективну діяльність відносять:

- Бонус за виконання плану продаж автомобілів та запчастин, а також об'ємів послуг.
- Бонус за об'єм продаж (наприклад, якщо дилер продає 100 автомобілів на місяць, то за кожен наступний автомобіль маржа збільшується на 10% тощо)
- Бонус за маркетингову активність (у % від загального їх бюджету)
- Бонус за зайняту частку ринку регіону.
- Бонус за коефіцієнт, який розраховується як сума проданих запчастин до об'єму наданих послуг.

До винагород за якісні показники та ефективну діяльність відносять:

- Кваліфікація персоналу (як компенсація заробітної праці співробітників).
- Широта асортименту запчастин та автомобілів.
- Задоволеність клієнтів сервісом.
- Асортимент та якість наданих послуг.

Виконання стандартів автовиробника щодо організації бізнесу автo-дилера (наявність зон відпочинку, майданчика для дітей, тест-драйв траса тощо).

Система «майнус» застосовується при істотних порушеннях дилерських стандартів автовиробника або при значному невиконанні зазначених кількісних показників. Автовиробник штрафує дилера з суми отриманого їм доходу за стимулювання. Але щоб система працювала ефективно, необхідно не зменшувати дохідну частину від бонусів більше, ніж на 50%. У протилежному випадку це буде демотивація, а не мотивація і викличе вона тільки негативну реакцію. Система дозволяє отримувати додатковий дохід до 10% від валової виручки дилера з продажу автомобілів. Всі конкретні умови мотивації прописуються в імпортерських та/або дилерських контрактах. Дуже важливо для стимулювання досягнення запланованих об'ємів продаж та поставлених цілей автовиробників, проводити стимулювання всіх зацікавлених осіб [1]. Стимулювання відбувається згори вниз. Так, згори автовиробник встановлює і розробляє систему вертикальної мотивації, тобто показники КРІ [2]. Тут важливо мотивувати не тільки посередника-продавця автомобілів, а й три рівні стейк-холдерів підприємства-дилера та два рівні споживачів. Так, до рівнів стейк-холдерів підприємства-дилера відносять: акціонерів компанії, топ-менежемент та менеджмент, який займається та впливає на продаж автомобілів, запчастин, надання сервісу тощо. Тут важливо одночасно мотивувати всі рівні, щоб нівелювати їх протиріччя і підтримати зацікавленість всіх персоналій, які впливають на продаж і, тим самим, збільшити продажі та досягти цілі автовиробника на конкретному ринку. В протилежному випадку мотивація може не спрацювати у зв'язку з можливим конфліктом на різних рівнях стейк-холдерів. Мотивація буде працювати тільки, якщо буде комбінація матеріального та нематеріального стимулювання [3]. Матеріальне стимулювання, в основному, спрямоване на отримання додаткового доходу підприємства-посередника, а нематеріальне — направлене більше направлене на основних стейкхолдерів підприємства: засновників, керівників, менеджерів та клієнтів [8]. Автовиробник використовує матеріальне стимулювання для:

- Отримання додаткового доходу підприємства-дилера.
- Отримання особистих бонусів та винагород менеджерами за виконання завдань виробників (виконання планів продажів, продажі конкретних марок автомобілів, найкраще обслуговування клієнтів та інше).



- Отримання знижок клієнтами за якість (лояльність, покупка специфічних моделей тощо) та кількість (об'єм покупок, частота відвідування сервісу та інше...).

Нематеріальне стимулювання має використовуватися для заохочення персоналу дилерів при виконанні завдань автовиробників або переможців конкурсу. Це можуть бути: подарунки, відзнаки, мандрівки, участь у конференціях, навчаннях та семінарах, участь у тест-драйвах та мотор-шоу тощо.

Застосовуючи систему мотивації посередників у каналах розподілу автомобілів та запчастин, автовиробники досягають більшого ефекту, ніж просто вигода посередника щодо операційного бізнесу щодо продаж вироблених ними товарів. Вони отримують лояльних стейк-холдерів підприємства-дилера продукції, а отже — стабільного і довготермінового партнера.

### Література

1. Пилипчук В.П. Управління продажем: Навч. посібник / В.П. Пилипчук, О.В. Данніков. — К.: КНЕУ, 2011. — 627 с.
2. В. Ким Чан, Р. Моборн. Стратегия голубого океана/ В. Ким Чан, Р. Моборн. Пер. с англ. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 304 с.
3. Андриас А. Золтнерс, Прабхаканат Синха, Салли Э. Лоример. Стратегия продаж: организация продуктовой работы торгового персонала/ Андриас А. Золтнерс, Прабхаканат Синха, Салли Э. Лоример — Пер. с англ. — Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. — 512 с.
4. Д. Магретта. Ключевые идеи Майкла Портера: руководство по разработке стратегии / Д. Магретта. Пер. с англ. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 272 с.
5. Иванов В. В., Богаченко П. В. Автомобильный менеджмент/ Иванов В. В., Богаченко П. В. — М.: ИНФРА-М, 2007. — 430 с.
6. Кайдалова А. В., Коваленко, О. Г. Навчання та підвищення компетенції персоналу за умов інтегрованої системи якості на фармацевтичному підприємстві/управління, економіка та забезпечення якості в фармації, № 1 (3) 2009, — с. 16–20.
7. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу: підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2011. — 397 с.
8. М. Портер. Международная конкуренция/ М. Портер. Пер. с англ. — М.: Междунар. Отношения, 1993. — 896 с.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
10. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник. / Ф. І. Хміль. — К.: Академвидав, 2003. — 608 с.
11. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие / С. В. Шекшня. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. — 368 с.

## **Секція 2. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ**

**Осадча Г. Г.**

*Науковий керівник  
к.е.н., доцент*

**Виговська В. Ю.**

*студент кафедри облік і аудит  
Національний університет харчових технологій*

### **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ТЕОРЕТИЧНИХ ОСНОВ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах господарювання, існує обмеженість фінансових ресурсів та потреба господарюючих суб'єктів в них особливо актуальною є проблема ефективного управління фінансовими ресурсами підприємств, зокрема управління грошовими потоками.

Успішне функціонування підприємства в ринкових умовах можливе лише за умов здійснення безперервного руху грошових коштів — їх надходження (приплив) та витрачання (відтік), забезпечення наявності певного вільного залишку на рахунках банку.

Ефективність діяльності підприємства в основному характеризується абсолютною величиною та динамікою змін таких показників як:

- виручка від реалізації продукції;
- чистий прибуток;
- потік грошових коштів.

Саме безперервний рух грошових коштів, забезпечення наявності вільного залишку на рахунках підприємства в банку є важливою умовою успішного функціонування суб'єктів господарювання, їх ринковій стійкості.

В той же час під час аналізу фінансового стану підприємства необхідно пам'ятати, що прибуток за звітний період і грошові кошти, отримані в цей же період, — це різні поняття. Наявність прибутку не означає, що підприємство має вільні грошові кошти, які можна витратити. Прибуткові підприємства можуть бути й неспроможні погасити свої зобов'язання через тимчасову відсутність грошових коштів.

Основними цілями раціоналізації грошових потоків підприємства є: забезпечення збалансованості обсягів грошових потоків; забезпечення

синхронності формування грошових потоків у часі; забезпечення росту чистого грошового потоку підприємства.

Поняття «грошовий потік» досить часто зустрічається в зарубіжній економічній літературі. У свою чергу, вітчизняні аналітики почали широко використовувати його тільки з розвитком ринкового реформування української економіки. Проте вже зараз налічується безліч трактувань цього поняття.

Грошовий потік — це рух ліквідних грошових коштів, тобто їх надходження та витрачання в процесі господарської діяльності.

Грошовий потік — це міра ліквідності підприємства.

Грошовий потік — це вимірювач спроможності підприємства покривати свої витрати та погашати зобов'язання власними ресурсами.

Згідно з НП(с)БО 1 під грошовими потоками розуміють надходження та вибуття грошових коштів та їх еквівалентів [1].

Особливо слід враховувати поділ грошових потоків за видами діяльності. Аналіз грошових потоків за видами діяльності є одним з найбільш важливих, оскільки керована зміна грошового потоку по операційній, інвестиційній чи фінансовій діяльності підприємства в найбільшій мірі може вплинути на загальний показник чистого грошового потоку підприємства, а як наслідок — на фінансовий стан.

Управління грошовими потоками слід розглядати як послідовний процес постановки завдань та їх виконання, який включає такі етапи: планування і прогнозування грошових потоків та складання відповідних внутрішніх фінансових документів (бюджет грошових потоків, звіт про рух грошових коштів, платіжний календар та ін.); складання бюджету грошових потоків, що є невід'ємною складовою системи бюджетів на підприємстві та його дотримання при здійсненні операційної, фінансової та інвестиційної діяльності; контроль за виконанням бюджету грошових потоків та планових показників звіту про рух грошових коштів; корегування планових величин відповідно до зміни зовнішніх і внутрішніх умов реалізації бюджету грошових потоків.

Управління грошовими потоками — це процес прийняття ефективних управлінських рішень, що поєднують у собі досвід професіоналів та певні умови, що складаються в конкретний момент часу і потребують вирішення оперативних і стратегічних завдань [2].

Цей процес має ряд цілей, а саме, забезпечення достатнього рівня ліквідності та платоспроможності на підприємстві, оптимізацію інвестиційних грошових коштів, забезпечення ефективності використання обмежених грошових ресурсів, скорочення витрат підприємства, пов'язаних з управлінням грошовими потоками на підприємстві, забезпечення потреби підприємства у капіталі для фінансування операційної, фінансової та інвестиційної діяльності тощо.

Однією з передумов ефективного управління грошовими потоками є аналіз грошових потоків, на його основі робиться висновок про оборотність, достатність та ефективність грошових потоків на підприємстві.

Аналіз достатності грошових потоків включає розрахунок таких показників: коефіцієнт Бівера, коефіцієнт ліквідності грошового потоку, коефіцієнт достатності чистого грошового потоку, термін повернення боргів, коефіцієнт покриття відсотків за кредит, коефіцієнт реінвестування чистого грошового потоку. Аналізуючи дані показники, можна дійти висновку про здатність підприємства погашати свої зобов'язання перед кредиторами, по сплаті боргу, відсотків за кредит, здатність виплачувати необхідний розмір дивідендів, формувати приріст запасів, термін, що необхідний підприємству для повернення боргів і т.п. Результати аналізу є основою для прийняття відповідних рішень щодо регулювання грошовими потоками на підприємстві.

У процесі аналізу аналітичного забезпечення раціоналізації грошових потоків підприємства необхідно виявити фактори, які справляють позитивний або негативний вплив на результати діяльності підприємства та на формування грошових потоків.

Раціональне формування грошових потоків сприяє ритмічності операційного циклу підприємства і забезпечує зростання обсягів виробництва і реалізації продукції. При цьому будь-яке порушення платіжної дисципліни негативно позначається на формуванні виробничих запасів сировини і матеріалів, рівні продуктивності праці, реалізації готової продукції, становище підприємства на ринку і т.п. Навіть у підприємств, які успішно працюють на ринку і генеруючих достатню суму прибутку, неплатоспроможність може виникати як наслідок незбалансованості різних видів грошових потоків у часі.

У сучасних умовах господарювання особливо актуальним для підприємств стає питання управління грошовими потоками на підприємстві, які є фактично матеріальною основою фінансового менеджменту.

Отже, ефективність роботи підприємства повністю залежить від організації системи управління грошовими потоками. Дана система створюється для забезпечення виконання короткострокових і стратегічних планів підприємства, збереження платоспроможності і фінансової стійкості, більш раціонального використання його активів та джерел фінансування, а також мінімізації витрат на фінансування господарської діяльності.

Таким чином, оцінка, прогнозування і управління грошовими потоками — найважливіші елементи фінансової політики підприємства, вони пронизує всю систему управління підприємства. Важливість і значення управління грошовими потоками на підприємстві важко переоцінити, оскільки від його якості та ефективності залежить не тільки стійкість підприємства в конкретний період часу, а й здатність до подальшого розвитку, досягнення фінансового успіху на довгу перспективу.

Література

1. Національне положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>
2. Поддєрьогін А. М., Невмержицький Я. І. Ефективність управління грошовими потоками підприємства // Фінанси України. — 2007. — № 11. — С. 119–127.

**Urazbakhina L.V.**

*undergraduate of the department of accounting  
Russian State Agrarian University –  
Moscow Timiryazev Agricultural Academy  
Moscow, Russia*

## **THE USAGE OF MODERN TECHNOLOGIES DURING THE INVENTORY OF MAIN ASSETS**

Inventory is a method of determining the actual availability of property and financial obligations of the organization and collation of data obtained about them with accounting data in order to establish the reliability of accounting estimates and their refinement in case of discrepancies. Qualified and timely inventory of assets and liabilities of the organization will be relevant always, regardless of the size of the enterprise.

The inventory is of great reference value. Very often there are situations when in documenting the facts of economic activity of the enterprise all sorts of errors, inaccuracies or clerical errors and corrections in the accounting data are made. Therefore it is necessary to do check the completeness and accuracy of accounting.

Inventory is a laborious process, so the manual method of inventory required enormous amounts of time to spend on data collection and processing. In large enterprises in this case it is necessary to attract a large number of employees.

This disadvantage can be eliminated by using automatic identification technologies (AIT). Currently, there are several types of AIT:

1. Visual or “paper”;
2. Barcode identification;
3. Radio frequency identification (RFID).

Let us consider in more detail each type. Visual or “paper”. When using this type of AIT the obtaining of prepared tasks occurs on paper. Often this “paper” technology helps to effectively solve the problem of automation of storage when moving to new premises when the time for the implementation of a warehouse management system (WMS) is critical.

Barcode identification. Data collection terminals are used for this type of identification. Two types of terminals can be used:

- a) Batch terminals (data processing in the “off-line” mode);
- b) Radio terminals (processing data “on-line” mode).

A significant difference in these terminals is that batch terminals operate in the “off-line” and accumulate information about the fixed assets object in

the memory, which in turn is limited in size and, therefore, the employee has to periodically transfer the collected information to other media. Radio terminals operate in real time and send the collected information by Wi-Fi network to the other device (computer).

In order to implement bar coding technology you need to meet certain requirements: to prepare the barcoding base; to buy equipment; to implement a WMS; to establish the organization of new processes; to train staff.

When using bar coding, inventory can be carried out via mobile devices (smartphones, tablets). On these devices, you can install the software “Agent Plus: The inventory of fixed assets (IFA).” This software allows you: to identify the actual availability of the property; to compare the actual findings of the presence of property with accounting data; to control the content and operation of the plant and equipment; to provide remote access to the central database of the property during the inventory. When you go to bar coding it is required to take into account the cost of label printers, labellers.

Radio frequency identification (RFID) is the most expensive to maintain, as the RFID-tags have a complex structure, but it is the fastest method of processing information at remote locations. By reading range RFID-system can be divided into systems of: near identification (reading is made at a distance of 20 cm); medium-range identification (from 20 cm to 5 m); far identification (from 5 m to 100 m). Tasks to perform operations are issued from the central server to the screen of the radio terminal of warehouse worker. In operation, the radio is read bar code labels or RFID-cells, pallets, goods, etc., and then a comparison with the performance of the job. Depending on the correctness of this operation next step is proposed.

Advantages of RFID:

1. The ability to overwrite. These RFID-tags may be complemented and rewritten many times, while the data on the bar code-recording the printing are immediately and cannot be changed.

2. Lack of need for direct line of sight. To read data from the RFID tag-reader does not require line of sight. Consequently, the tags can be detected through the package, making it possible to cover their deployment. Barcode reader requires line of sight to bar code to read it.

3. Bigger reading distance. The RFID-tag is read at much greater distances than bar code.

4. Bigger amount of data storage. The RFID-label stores much more information than a bar code.

5. The ability to read a few labels. Industrial readers simultaneously read multiple (more than one thousand) RFID-tags per second. Reader barcode at a time can only scan one barcode.

6. Reading data labels in any of its location. To ensure the automatic reading of bar code standards committee (including EANInternational) has

designed placement rules for barcode labels. RFID tags do not have such requirements. This mark must be within the coverage area of the reader only.

7. Resistance to the environment conditions. RFID-tags have an increased strength while the bar code is easily damaged by moisture or pollution.

8. High degree of safety. The data on the label can be encrypted. In the production of the label is assigned a unique unchangeable number identifier, which provides a high degree of protection against forgery. RFID-tags have the ability to password-protect data read and write operations, encrypt their transfer. One label can store public and private data at the same time.

However, RFID has its drawbacks: noise exposure in the form of electromagnetic fields; the cost of the system is higher than the cost of accounting system based on bar codes; the complexity of the independent production; lack of regulatory control of the technology.

Thus, the use of AIT of radio frequency identification (RFID) is the most effective and high quality during the inventory of fixed assets, but also the most expensive. For a large organization the cost of implementing this technology, will be repaid at the expense of the quality of work performed. If necessary for the implementation of this system costs are impossible for the enterprise, bar coding system is the most optimal method of inventory.

### References

1. Методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утвержденные приказом Минфина РФ от 13.06.1995 г. № 49 (в ред. 08.11.2010) / Консультант Плюс. Законодательство. Версия проф. [Электронный ресурс] / АО «Консультант Плюс».

2. Зинченко А. П., Хоружий Л. И., Постникова Л. В., Тарасова О. Б., Шибалкин А. Е., Шайкина Е. В. Статистика и бухгалтерский учет: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 110401 «Зоотехния» / Москва, 2008. Сер. Учебник

3. Постникова Л. В., Бойко О. В. Инвентаризация и оценка имущества: Учебное пособие / Л. В. Постникова, О. В. Бойко. — М.: Изд-во РГАУ-МСХА, 2016. — 86 с.

4. Постникова Л. В., Прокофьева Н. В. Особенности инвентаризации товарно-материальных ценностей в сельскохозяйственных организациях / Бухучет в сельском хозяйстве. 2014. № 11. С. 24–39.

5. Постникова Л. В. Электронный документооборот в системе бухгалтерского учета внешнеэкономической деятельности / Вестник Череповецкого государственного университета. 2012. Т. 1. № 37–2. С. 61–64.

6. Хоружий Л. И., Постникова Д. Д. Об особенностях бухгалтерского учета сельскохозяйственными организациями основных средств, состоящих из нескольких составных частей / Бухучет в сельском хозяйстве. 2015. № 3. С. 13–19.



**Гливенко Валентина Васильевна**  
*к.э.н., доцент, профессор кафедры бухгалтерского учета,  
налогообложения и аудита  
Черниговский национальный технологический университет,  
г. Чернигов, Украина*

## **О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЗАТРАТ ПО МЕХАНИЗИРОВАННЫМ РАБОТАМ МЕЖДУ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫМИ КУЛЬТУРАМИ**

Проблема выбора методов распределения непрямых затрат по видам продукции является актуальной для каждого предприятия, так как по данным Лены В.С., в зависимости от базы и способа распределения непрямых расходов, разница в себестоимости выпущенной продукции может достигать 34% [1].

Расходы на механизированные работы при выращивании сельскохозяйственных культур могут быть включены в их себестоимость прямым методом или путем распределения согласно принятой на предприятии базе. В соответствии с Положением (стандартом) бухгалтерского учета 16 «Затраты» они относятся к общехозяйственным расходам, которые делятся на постоянные и переменные. Переменные общепроизводственные расходы распределяются на каждый объект расходов с использованием базы распределения (часов труда, заработной платы, объема деятельности, прямых расходов и т.п.) исходя из фактической мощности отчетного периода. Постоянные общепроизводственные расходы распределяются на каждый объект расходов с использованием базы распределения (часов труда, заработной платы, объема деятельности, прямых расходов и т.п.) при нормальной мощности. Нераспределенные постоянные общепроизводственные расходы включаются в состав себестоимости реализованной продукции (работ, услуг) в периоде их возникновения [2].

В соответствии с Методическими рекомендациями по планированию, учету и калькуляции себестоимости продукции (работ, услуг) сельскохозяйственных предприятий [3], расходы на содержание основных средств учитываются на счете 91 «Общепроизводственные расходы» и относятся на себестоимость продукции, отдельных культур и видов незавершенного производства следующим образом:

- Тракторов — пропорционально объему выполненных ими механизированных тракторных и строительных работ (в условных эталонных гектарах);

- Почвообрабатывающих машин – пропорционально обработанным площадям, занятым определенными культурами;
- Сеялок – пропорционально площади посева культур;
- Технических средств для уборки урожая – прямо или пропорционально собранной площади определенных культур;
- Машин для внесения в почву удобрений – пропорционально физической массе внесенных удобрений.

Такой способ распределения затрат требует значительного объема учетных работ по накоплению затрат по видам сельскохозяйственной техники, что для небольших сельскохозяйственных предприятий (в том числе фермерских хозяйств) является неприемлемым в связи с тем, что затраты на такой учет могут быть меньше результатов, полученных от использования накопленной информации.

Нами предлагается для небольших сельскохозяйственных предприятий по механизированным работам вести котловую (в целом по механизированным работам) учет затрат, а распределять их, не разделяя на постоянные и переменные, по культурам пропорционально эталонным гектарам.

Для учета механизированных работ по культурам можно использовать накопительные ведомости механизированных работ по культурам (таблица 1).

Следует отметить, что в сельскохозяйственном производстве на конец года имеет место незавершенное производство. Для выделения незавершенного производства по механизированным работам, например озимых культур, следует открывать новую накопительную ведомость, или в той же ведомости выделять отдельно механизированные работы под урожай следующего года. Накопительные ведомости по каждой культуре могут вестись как в бумажном виде, так и в электронном.

В зависимости от выращиваемой культуры количество технологических операций, которые будут записаны в накопительные ведомости, может колебаться в пределах от нескольких операций на естественных пастбищах до нескольких десятков. Однако, в ряде предприятий эти операции группируют по их назначению. В частности, в технологических картах выделяют такие совокупности технологических операций: подготовка площадей к посеву; посев; уход за посевами; сбор урожая и т.д., что возможно отразить и в накопительных ведомостях.

В связи с тем, что методы распределения косвенных расходов влияют на себестоимость отдельных видов продукции и финансовые результаты, их раскрывают в основном нормативном документе бухгалтерии [4] в разделах учетная политика и политика управленческого учета. В разделе политика управленческого учета или в приложении к нему приводят также форму утвержденной накопительной ведомости.

**Пример накопительной ведомости механизированных работ  
по культуре**

№ п. п.	Технологическая операция	Ед. измерения	Дата	Объем работ	Коэффициент перевода в эталонные гектары	Эталонных га
1	Послеуборочное дискование почвы на глубину 8–10 см	га				
2	Нагрузка минеральных удобрений ЮМЗ-6Л ПЭ-0,5 т	т				
3	Транспортировка минеральных удобрений ЮМЗ-6Л 2ПТС-4	т-км				
4	Внесение минеральных удобрений Р50 К40 га 100 ЮМЗ-6Л МВУ-900	га				
5	Нагрузка навоза 3000 ДТ-75 ПБ-3,5 т	т				
6	Внесение навоза (30 т / га) Т-150К МТО-12 га	га				
7.	Пахота на глубину 20–22 см	га				
	.....					

Следует отметить, что возможно также распределение затрат на механизированные работы на основе одного измерителя — мото-часов работы, которые также переводятся в условные эталонные гектары [5].

**Вывод.** Использование предложенных накопительных ведомостей механизированных работ по культурам позволяет контролировать выполнение технологии выращивания сельскохозяйственных культур и соблюдение сроков проведения технологических операций. Кроме того, накапливается тест-драйвер (эталонные гектары) для распределения

расходов подразделения между сельскохозяйственными культурами и незавершенным производством.

Для упрощения распределения общепроизводственных расходов и расходов на механизированные работы в фермерских, малых и средних сельскохозяйственных предприятиях предлагается Методические рекомендации по планированию, учету и калькуляции себестоимости продукции (работ, услуг) сельскохозяйственных предприятий дополнить текстом «малые и средние предприятия общепроизводственные расходы могут не разделять на постоянные и переменные и распределять их в соответствии с принятой базой».

### Литература

1. Лень В. С. Методи розподілу непрямих виробничих витрат та їх вплив на собівартість продукції / В. С. Лень // Вісник ЧДТУ. Серія економічні науки. Чернігів: ЧДТУ, 2013. – № 3 (60), С. 298–306. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekona.org.ua/repository/view/133/>

2. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 16 «Витрати», утверджене приказом Міністерства фінансів України от 31.12.99 № 318 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0027-00>

3. Методичні рекомендації з планування, обліку і калькулювання собівартості продукції (робіт, послуг) сільськогосподарських підприємств, утверджені приказом Міністерства фінансів України от 18.05.01 № 132 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/rada/show/v0132555-01>

4. Лень В. С. Основний внутрішній нормативний документ бухгалтерії: назва та зміст / В. С. Лень, І. М. Гончаренко // Проблеми і перспективи розвитку обліково-аналітичного забезпечення системи управління підприємств в умовах євроінтеграції: зб. наук. праць. – Донецьк: ДДУУ, 2012. – Вип. 232, т. XIII. – С. 206–215. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ekona.org.ua/repository/view/134/>

5. Справочник по планированию сельского хозяйства. Под общ. ред. Л. И. Хитруна. – М.: Колос, – 1974. – 735 с.

### **Секція 3.**

## **ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Орел Юрій Леонідович**

*доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці ХарРІ НАДУ,  
м. Харків, Україна*

**Афанасьєва Алєна-Станіслава Вікторівна**

*студентка 6 курсу ФСЕУ ХарРІ НАДУ,  
м. Харків, Україна*

### **АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ**

Поточний стан розвитку національної економіки України характеризується низкою особливостей, які лише нещодавно увійшли до кола інтересів вітчизняних науковців. З одного боку, економічні перетворення здійснюються в рамках проведення територіально-адміністративної реформи, пов'язаної із децентралізацією та наданням більшої спроможності новим об'єднаним територіальним громадам, що має сприяти підвищенню їх конкурентоспроможності наближенню вітчизняного законодавства до стандартів Європейського союзу; з іншого — ці процеси вимушені відбуватися в умовах подолання наслідків затяжної фінансово-економічної кризи, що збіглася у часі з необхідністю подолання значного відставання вітчизняної науки як в економічній, так й у науково-технічній сфері.

В той же час, загальновідомим є той факт, що науково-технічний прогрес, як основоположний фактор сучасного економічного розвитку, передбачає, що однією з найважливіших умов його розвитку є кардинальне вдосконалення робочої сили, підвищення її якості та покращення її характеристик. Все це призводить до того, що у теорію і практику економічного життя поступово увійшли та одержали гідну оцінку нові якісні характеристики людського фактора: кваліфікація, компетентність; а також особисті якості: розум, інтелект, активність, чесність, совість, відповідальність, комунікабельність тощо. Отже, цілком реальним, структурно організованим поняттям, що почало чинити вплив на результати діяльності, стала якість робочої сили. Звичайно, що це відразу обумовило необхідність її всебічного вивчення, а також визначення методів оцінки та розробки пріоритетних напрямів щодо її підвищення.

Аналіз напрацювань вітчизняних науковців у цій сфері дає підстави стверджувати, що наразі існує досить багато підходів як до визначення сутності та змісту цього явища, так й щодо методів його оцінки. Так, узагальнення результатів останніх досліджень дає підстави до такого розуміння цієї наукової категорії: якість робочої сили являє собою сукупність властивостей людини, які проявляють себе в процесі її праці і включають кваліфікацію та особистісні характеристики працівника. Вони являють собою його фізіологічні і соціально-психологічні особливості: стан здоров'я, розумовий розвиток, здатність до адаптації, в тому числі, гнучкість, мобільність, організаційну лояльність, професійну орієнтацію, рівень мотивації, здатність до прийняття інновацій, професійні орієнтованість і придатність. Отже, поступово склалася ситуація, коли підвищення якості робочої сили стало однією з основних передумов якісного оновлення виробничого потенціалу вітчизняних підприємств, що синхронно й обумовило більш прискіпливе ставлення до вивчення питань, пов'язаних із оцінкою якості робочої сили, тому що саме комплекс знань, умінь та навичок працівника визначає його ефективність не лише на конкретному підприємстві, але й на ринку праці в цілому.

У цьому аспекті, зупинимось більш детально на методах визначення якості робочої сили, а також на наукових розробках фахівців, за допомогою яких можливо оцінити цей показник у якісному та кількісному вимірах. Так, наприклад, послідовники радянської економічної школи С. Радько та О. Афанасьєва з метою визначення якості робочої сили пропонують аналізувати п'ятнадцять найбільш характерних компонентів, які, на їх думку, чинять максимальний вплив на цілі підприємства: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, досвід, відповідальність, симпатії, задоволеність роботою, конфліктність, прагнення до праці, підприємницькі здібності, рентабельність праці [5].

Видатний вітчизняний фахівець у питаннях, пов'язаних із управлінням персоналом, економікою праці та соціально-трудовими відносинами О. Грішнова пропонує визначати якість робочої сили на основі таких показників, як: рівень освіти персоналу, вік персоналу, стаж роботи за спеціальністю, рівень кваліфікації тощо [2].

О. Смірнов пропонує використовувати методику комплексної оцінки якості робочої сили, що характеризує ступінь відповідності працівника вимогам функціонального і предметного поділу праці. Інформаційною базою для застосування цієї методики на підприємствах є дані особових карток працівників і діючі форми державної статистичної звітності з праці [7].

М. Семикіна додержується думки, що аналіз якості робочої сили необхідно проводити за допомогою комплексу показників: освіта, кваліфікація, творчі здібності, інформаційна озброєність, технологічна озброєність, вік, стаж роботи, корпоративність [6].

І. Войналович пропонує використовувати інтегральні показники, що дозволяють зробити оцінку якості робочої сили промислового підприємства, використовуючи наявні на підприємстві статистичні дані відділу кадрів та розрахувати їх кількісний зв'язок з очікуваним рівнем продуктивності праці [1].

В результаті аналізу найбільш відомих підходів до оцінки якості робочої сили працівників підприємств, на нашу думку, на сучасному етапі розвитку економіки, найбільш ефективною є методика, що запропонована О. А. Грішновою. Саме ця методика відрізняється простотою, доступністю, універсальністю та, що найголовніше, наявністю всіх необхідних статистичних даних на рівні відділу кадрів майже на всіх вітчизняних підприємствах, що дає можливість здійснення відповідних розрахунків без залучення спеціально підготовлених працівників.

При вивченні цього питання неможливо не зупинитися й на основних характеристиках, які визначають якість робочої сили. Так, узагальнення напрацювань науковців у цій сфері дає підстави стверджувати, що якість робочої сили можна оцінити за багатьма ознаками, основними серед яких є:

- 1) психологічно-соціальні характеристики, до яких можна віднести: відповідальність, мотивація, моральність, адаптованість;
- 2) психофізіологічні характеристики, які визначаються спеціальними нахилами, психологічними рисами, розумовими здібностями тощо;
- 3) кваліфікаційна відмінність, сутність якої полягає в показниках особливих знань, професійних навичок та великого практичного досвіду.

Крім того, слід наголосити на неабиякій значущості умов зовнішнього середовища, в яких сьогодні здійснюються соціально-трудові відносини. Так, на думку низки науковців, зокрема О. Жадана, наразі в нашій країні соціально-трудові відносини сформувались у вигляді цілісної системи, яка включає такі елементи, як: сторони, суб'єкти, рівні, предмети, принципи, типи та механізми регулювання соціально-трудових відносин [3]. Така ситуація, в свою чергу, чинить вплив як на якість робочої сили, так й на методи її оцінки, що призводить до необхідності постійного наукового пошуку нових, більш ефективних механізмів державного регулювання процесів у цій сфері.

На підставі викладеного вище можна зробити висновок, що якість робочої сили за своєю сутністю та змістом є багатогранною науковою категорією, яка характеризується наявністю складної структури, де в якості елементів представлені здібності людини до отримання освіти та підвищення кваліфікації, її мобільність, можливості до адаптації, рівень економічної культури та розвитку компетенції, професійних знань, навичок тощо. Як показує досвід, немає найкращого чи найгіршого методу щодо проведення оцінки якості робочої сили: кожен із відомих методів має право на застосування, проте найкращий варіант — це поєднання де-

кількох методів, з обов'язковим врахуванням специфіки підприємства, характер продукції, що ним виробляється, чисельність працівників та низки інших показників.

Отже, в сучасних умовах, коли нагальної потреби набуває необхідність структурного реформування вітчизняної економіки з метою якнайшорішого подолання кризових явищ та підвищення рівня життя громадян, питання якості робочої сили виходять на одне з провідних місць. В цьому аспекті неабияка роль має належати органам державної влади, які повинні здійснювати політику як на рівні окремих підприємств шляхом стимулювання роботодавців до підвищення професійних якостей свого персоналу, так й на державному рівні — шляхом вдосконалення системи заходів щодо профорієнтації, професійної підготовки та перепідготовки населення. Одночасне впровадження таких заходів обов'язково має призвести до підвищення якості робочої сили та, як наслідок, — до зростання рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

#### **Список використаних джерел**

1. Войналович І. А. Основні чинники підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні: автореф. дис. ... канд. ек. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. А. Войналович. — К. 2013. — 26 с.
2. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О. А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Випуск 1. / НАН України. — Ін-т економіки. Ред.-кол.: Д. П. Богиня / відп. ред./ — Київ, 2001. — 163 с.
3. Економіка праці і соціально-трудова відносини [Текст]: навч. посіб. / О. В. Жадан; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. — Х.: ХарРІ НАДУ «Магістр», 2008. — 359 с
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: Навчальний посібник / Т. П. Збрицька, М. С. Татаревська, О. В. Сорока. За заг. ред. М. С. Татаревської. — Одеса: ОДЕУ, 2010 р. — 478 с.
5. Радько С. Г. Совершенствование кадровой службы на предприятии / С. Г. Радько, А. И. Афанасьева // Справочник кадровика. — 2012. — № 2.
6. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. — 2008. — № 2 (10). — С. 94–103.
7. Смірнов О. О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О. О. Смірнов; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. — К., 2007. — 20 с.



**Орел Юрій Леонідович**

*доцент кафедри управління персоналом  
та економіки праці ХарРІ НАДУ,  
м. Харків, Україна*

**Павленко Ольга Юріївна**

*студентка 6 курсу ФСЕУ ХарРІ НАДУ,  
м. Харків, Україна*

## **ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ТА ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ВІДДАНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СВОЇЙ ОРГАНІЗАЦІЇ»**

Питання, пов'язані з управлінням персоналом, механізмами його здійснення та засобами його підвищення, протягом значного проміжку часу цікавлять як науковців, з точки зору теоретичного вивчення, так й керівників підприємств — з точки зору можливості практичного застосування наявних теоретичних розробок. Дійсно, ці питання вже давно розглядаються багатьма вченими у всьому світі, проте останнім часом, при їх дослідженні все частіше на перше місце виходять питання, пов'язані із вивченням відданості працівників організації, в якій вони працюють, а також щодо визначення причин, які на цей процес впливають.

Посилена увага до цих питань, в першу чергу, пов'язана із тим, що віддане ставлення працівників — на рівні ідентифікації себе та організації як єдиного цілого, емоційної та психологічної вірності своїй справі та колегам — є запорукою швидкої адаптації співробітників до нових соціально-економічних умов, зменшення впливу зовнішніх чинників на діяльність установи та загального підвищення показників ефективності роботи персоналу, що у будь-якому випадку буде мати лише корисні наслідки для подальшого розвитку будь-якої організації, підприємства, установи тощо.

Отже, дана тема є актуальною для вивчення у будь-який час та на прикладі будь-якої організації, що у повній мірі відповідає актуальним проблемам, пов'язаним із управлінням персоналом та економікою праці.

Аналіз зарубіжної літератури зі сфери управління персоналом дає підстави для визначення кола дослідників, які у різні часи зосередили свої наукові пошуки саме на проблемах відданості персоналу: Н. Аллен, Х. Беккер, С. Бернард, Дж. Груб, Р. ван Дік, Р. Дунхем, Дж. Каррі, М. Кастаньєда, Дж. Мейер, Ф. Морроу, Л. Портер, Л. Тейлор та інші.

У цьому аспекті слід зазначити, що одне з найбільш поширених у західній науковій літературі визначень «відданості» належить Лиману

Портеру (Porter L. W.), який разом зі своїми колегами Mowday R. T. та Steers R. M., запропонував визначати її як «готовність співробітника докласти великих зусиль у сфері організації, велике бажання залишатися у даної компанії, ухвалення основних її цілей і цінностей» [9].

Також, неможна не відзначити, що останнім часом все більшої популярності набула трехкомпонентна концепція відданості, запропонована Н. Алленом і Дж. Мейєром. Відданість персоналу в ній визначається як «психологічний зв'язок між службовцями і організацією, яка б знизила ймовірність того, що службовець добровільно залишить організацію» [7].

На завершення згадок щодо наукових напрацювань зарубіжних дослідників, слід відзначити розробки Ф. Морроу, який відзначає, що «фахівець може бути відданий різним аспектам роботи: професійній діяльності, організації і професії». При цьому науковець одним з перших запропонував розмежовувати поняття лояльності та відданості працівників, більш того — останній показник було запропоновано ним розглядати як на організаційному, так й на професійному рівнях [8].

Що стосується вітчизняних вчених, то темі вивчення цього питання присвятили свої роботи знані фахівці у сфері зайнятості, управління персоналом та розвитку людського капіталу такі, як І. Андреева, А. Балашов, О. Грیشнова, Т. Грубі, Н. Діденко, О. Жадан, Л. Карамушка, М. Кім, Е. Лібанова, О. Мельниченко, А. Мерзляк, В. Міненко, З. Надюк, Ю. Падает, Н. Пилат, О. Черниш, А. Халецька, Л. Шевченко та інші.

Розглянемо наукові погляди деяких з них. Так, на думку І. А. Андреевої: «відданість персоналу організації — це особлива форма ставлення працівника до керівництва, справи та колег, яка характеризується вірністю, бажанням залишатися членом цієї організації як можна довше, емоційною прихильністю до організації та ідентифікацією з нею, захопленістю роботою та прийняттям організаційних цілей та цінностей» [1].

В той же час, Л. М. Карамушка вважає, що «під відданістю організації слід розуміти стійке емоційне ставлення персоналу до організації, яке характеризується прийняттям організаційних цілей та норм, ототожненням себе з організацією, бажанням докладати значних зусиль заради забезпечення ефективної діяльності організації, вираженим прагненням якомога довше залишатись членом цієї організації» [4].

З іншого боку, на думку Н. І. Пилат: «ступінь вираженості відданості розглядається як міра ідентифікації людини з компанією, залучення в її діяльність. Відданість включає в себе силу переконаності і прийняття цілей і цінностей компанії, готовність докладати зусилля в інтересах організації і бажання працювати в організації тривалий час. Другий напрямок швидше робить акцент на відданості як психологічному явищі і відноситься саме до персоналу організації» [6].

В.І. Доміняк пропонує розглядати питання відданості персоналу у тісному взаємозв'язку із лояльністю, під яким науковець пропонує розуміти «доброзичливе, коректне, щире, шанобливе ставлення до керівництва, співробітників, інших осіб та до компанії в цілому, а також усвідомлене виконання співробітником своєї роботи, відповідно до цілей і завдань компанії і в інтересах компанії, з дотриманням норм, правил і зобов'язань, включаючи неформальні, щодо компанії, керівництва, співробітників та інших суб'єктів взаємодії» [3].

Т.В. Грубі вважає, що «головним чинником формування відданості персоналу організації є вивчення та аналіз рольового конфлікту в організації, адже відданість організації залежить від труднощів і конкретності професійної діяльності, що означає, що вона може одночасно зростати і згасати з причини опосередкованого впливу рольового конфлікту» [2].

Дещо інший погляд на відданість міститься у роботах послідовників радянської економічної школи. Так, наприклад, М. Магура та М. Курбатова вважають, що сутність цього процесу полягає в тому, що «лише патріоти, лише люди, віддані своїй організації, прихильні її цілям, готові на всі сто відсотків віддавати свій творчий хист, всі свої сили задля досягнення перемоги над конкурентами» [5].

Наявність такої значної кількості різних підходів до визначення поняття «відданість» ще раз підкреслює багатогранність цього явища та, водночас, свідчить, що існує ще багато напрямів для його більш глибокого вивчення та дослідження. Необхідність посилення наукових пошуків у цій сфері також обґрунтовується тим, що сьогодення формує такі умови, що все більше керівників підприємств та організацій визнає, що саме відданість є умовою для зниження плинності кадрів і підвищення ефективності та якості роботи персоналу, що, у сукупності, сприяє процвітанню та забезпеченню конкурентоспроможності організації. Крім того, останнім часом все більше уваги стало приділятися питанням лояльності персоналу до своєї організації, яка формується завдяки особистому сприйняттю працівниками різних організаційних ситуацій, а також попередньому поведінковому досвіду, існуючим цінностям тощо. Наразі майже всі керівники усвідомлюють те, що організація, яка зацікавлена у відданості персоналу, повинна створювати певні умови та проводити спеціальні заходи для формування та підтримки лояльності серед своїх працівників.

Отже, постійні зміни у зовнішньому середовищі, а також внутрішні виклики, які наразі постають перед вітчизняними підприємствами, вимагають посилення уваги до цих питань як на науковому, так й на практичному рівнях, що вже найближчим часом має знайти своє відображення у внесенні змін до кваліфікаційних характеристик наукового поняття «відданість працівників своїй організації». Крім того, на нашу думку,

потребують додаткової конкретизації питання, які стосуються не лише визначення сутності та змісту таких термінів, як «лояльність», «прихильність» «організаційна відданість», «функціональна відданість» тощо, але й також обґрунтування або можливості їх синонімічного використання, або необхідності виокремлення специфічних рис кожного з цих термінів, що має стати напрямом подальших наукових пошуків у цій царині.

### **Список використаних джерел**

1. Андреева І. А. Структура лояльної поведінки персоналу сучасної організації в дослідженнях зарубіжних учених / Актуальні проблеми психології: Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України // За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, — К.: Наук. світ, 2008. — Т. 1. — Ч. 20. — С. 33.
2. Грубі Т. В. Формування відданості персоналу організації / Грубі Т. В. // Педагогіка і психологія: напрямки та тенденції розвитку в Україні та світі: Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції: (17–18 квітня 2015 р., м. Одеса). — Одеса: ГО «Південна фундація педагогіки», 2015. — С. 23–26.
3. Доминяк В. И. Феномен лояльности в разработках зарубежных исследователей / В. И. Доминяк // Персонал — Изд-во: Микс. — 2007. — № 1. — С. 109.
4. Карамушка Л. М. Психологія відданості персоналу організації / Л. М. Карамушка, І. А. Андреева // Організаційна та економічна психологія: монографія. — К.–Львів: Галицький друкар, 2012. — 211 с.
5. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — М.: ЗАО «Бизнес-школа Интел-Синтез», 2001. — 376 с
6. Пилат Н. І. Лояльність персоналу в умовах мотивації професійної діяльності / Н. І. Пилат // Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. — Кам'янець-Подільський, 2010. — Вип. 10. — С. 601–612.
7. Allen, N.J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization / N.J. Allen, J.P. Meyer // *Journal of Occupational Psychology*. — Vol. 63. — 2003. P. 68–79.
8. Morrow, P. C., Wirth, R. E. Work Commitment among Salaried Professionals / *Journal of Vocational Behavior*. 1989. — Vol. 34. — P. 4056.
9. Porter, Lyman W.; Steers, Richard M.; Mowday, Richard T.; Boulian, Paul V. *Journal of Applied Psychology*, Vol 59(5), Oct 1974, — P. 603–609.

## Секція 4. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

**Бондаренко Яна Олександрівна**  
*студентка Навчально – наукового  
інституту інформаційної безпеки  
Національної академії Служби безпеки України  
м. Київ, Україна*

### ІНФОРМАЦІЙНІ ЗАГРОЗИ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

«Істинно тотальна війна — це війна за допомогою інформації». Дана цитата американського дослідника М. Маклуена була виголошена близько сорока років тому, проте з кожним роком вона має все актуальніше значення. В наш час, інформація перестала бути звичайними відомостями з телевізора або газети, вона стала основою формуванні інформаційного простору. В період найбільшого розвитку інтеграційних процесів, глобалізації, соціально-економічного розвитку усієї світової спільноти, інформація або ж інформаційні технології стали специфічною зброєю, яку використовують для досягнення своїх цілей, реалізації власних інтересів не тільки громадяни, певні угруповання, але й цілі держави. Це в свою чергу вказує на важливість даних інформаційних технологій, адже за допомогою них вирішують глобальні проблеми не тільки на внутрішньому рівні, але й на міжнародному.

Інформаційна безпека є однією з основ функціонування будь — якої держави, адже втручання в інформаційну безпеку порушує не тільки такі важливі принципи як незалежність та недоторканість держави, але й безпосередньо порушує права та охоронювані інтереси кожного її громадянина.

Так, наприклад, Конституція України проголошує, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу [1, ст. 17].

На сьогодні, коли інформаційні технології достигли вершини свого розвитку, існують певні протиріччя, між якими можна виокремити досить тонку грань. Так наприклад, Конституція України закріплює право кожного вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб — на свій вибір, але при цьо-

му встановлює обмеження щодо інформації, що стосується національної безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку [1, ст. 34]. Але, можна стверджувати про відсутність в нашій країні механізмів, які б могли повністю регулювати інформаційні процеси, розповсюдження інформації, яка б могла призвести до заворушень на фоні порушення основ національної безпеки, оборони країни. Внаслідок чого, досить часто ми стикаємося саме з інформаційними загрозами, що тою чи іншою мірою порушують саме сферу державного управління.

Як приклад, можна навести найбільш розповсюдженні загрози у сфері державного управління з якими можна зіштовхнутися на інформаційному просторі:

1) контроль інформаційних ресурсів держави (контроль інформаційних ресурсів держави може бути реалізований двома шляхами:

- несанкціонованим проникненням в інформаційні та керуючі системи (дана діяльність є цілком умотивованим протиправним діянням, спрямованим на отримання необхідної інформації, розповсюдження якої становить загрозу як державному управлінню так і системі національної безпеки;
- легальним шляхом, за рахунок активної участі зарубіжних підприємств у створенні інформаційної структури України (з одного боку участь іноземних компаній у формуванні інформаційної структури України має позитивні моменти, серед яких можна виділити запозичення досвіду зарубіжних країн, в яких інформаційна структура ж більш розвиненою і довершеною. З іншого ж боку, це означає пряме проникнення до інформаційного простору України на законних підставах, і як наслідок – інформаційні ресурси країни опиняються під контролем відповідних іноземних структур, крім того у зв'язку з залученням іноземних спеціалістів, наноситься пряма шкода економіці держави – залишаються без власних замовлень вітчизняна наука і виробництво)

2) загроза руйнування або дезорганізація інформаційних ресурсів елементів державних структур. За сучасного рівня розвитку інформаційних технологій такі дії можуть здійснюватися навіть у мирний час. Вони загрожують руйнуванням цінної для держави інформації, її спотворенням або впровадженням негативної інформації з метою дезорганізації або прийняття неправильних рішень на відповідному рівні державного управління, а отже і безпосередньому впливу на органи державної влади у вирішенні, прийнятті ними загальнодержавних рішень [2].

Досліджуючи інформаційну безпеку України, варто зазначити, що наше законодавство не врегульовано достатню кількість важливих аспектів, що стосуються інформаційного сфери суспільства, врегулювання розповсюдження інформації, яка пріоритетне місце у державному

управлінні через засоби масової інформації, крім того практичне застосування заходів забезпечення інформаційної безпеки у сфері державного управління відстає від нових технологій оприлюднення, вилучення або спотворення загальнодержавної інформації. Масштабність інформаційних впливів на державу через сферу державного управління, означає те, що загроза інформаційній безпеці починається з самої верхівки країни, що породжує низку несприятливих наслідків як для країни в цілому, окремих її територій так і для кожного громадянина [3].

Таким чином, для підтримки стійкого розвитку інформаційної безпеки в Україні необхідно розпочинати саме з забезпечення інформаційної безпеки у сфері державного управління. Важливе місце займає вирішення проблем, пов'язаних з розвитком інформаційної сфери суспільства, засобів масової інформації та комунікацій, використанням великих інформаційних систем.

#### Список використаної літератури

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. //Відомості Верховної Ради України. —1996. —№ 30. — ст. 141.

2. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации // Ярочкин В. И. Информационная безопасность: Учебник для студентов вузов. — М.: Академический Проект; Фонд «Мир», 2003. — С. 344.

3. Інформаційні загрози в державному управлінні / В.І. Григор'єв/ — [Електронний ресурс]. — Режим доступу:

1. file:///C:/Users/%D0%90%D0%B4%D0%BC%D0%B8%D0%BD/Downloads/Nzlubp\_2013\_11\_26%20(1).pdf

## **Секція 5. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА**

**Морошан Віталій Вікторович**  
*магістр гр. 767-М*

**Якимова Алла Михайлівна**  
*к.е.н., доцент кафедри фінансів та економічної безпеки  
Дніпропетровський національний університет  
залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна  
м. Дніпро, Україна*

### **ВПРОВАДЖЕННЯ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ ЯК СКЛАДОВОЇ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема економічної безпеки підприємств в наш час набуває все більше актуальності. Складні політичні та соціально-економічні умови в Україні вимагають від підприємств постійної готовності до адаптації та відповідних дій по попередженню негативного впливу загроз та по усуненню наслідків їх негативного впливу. Тому стає необхідним питання постійного моніторингу загроз економічній безпеці підприємств.

На сучасному етапі питанням розвитку та вдосконалення системи фінансового моніторингу в Україні приділяється досить мало уваги. Виходячи з цього виникає потреба в детальному розгляді та висвітленні основних напрямів побудови ефективної та надійної системи фінансового моніторингу, яка б була здатна, незважаючи на всі сучасні перешкоди, що існують в нашій країні, здійснювати поставлену перед нею задачу, а саме — сприяти зміцненню економічної безпеки держави, протидії легалізації коштів, отриманих злочинним шляхом, що в свою чергу безпосередньо сприяє на управління економічною безпекою підприємств.

Головними завданнями економічної безпеки є забезпечення захищеності діяльності підприємства від негативних впливів зовнішньої та внутрішньої середовища, швидке реагування та усунення різноманітних загроз або пристосування до зовнішніх умов без негативних наслідків для діяльності підприємства.

Складність та непередбачуваність зовнішнього середовища в якій перебувають сучасні підприємства та висока можливість зростання загроз та ризиків у економічній діяльності зумовлюють необхідність створення служби економічної безпеки підприємства у системі менеджменту.



Важливою вимогою до системи управління економічною безпекою підприємств є її гнучкість, адже її організаційна структура повинна забезпечувати швидке реагування на зміни зовнішнього середовища та мати здатність швидко адаптуватися до них.

Для забезпечення економічної безпеки підприємства необхідно визначити пріоритетні фінансові інтереси, сформувати цільову програму функціонування, а також визначити систему внутрішніх і зовнішніх загроз економічній безпеці.

Саме тому виникає потреба впровадження фінансового моніторингу в управління економічною безпекою як гарантія економічної безпеки підприємства.

Система фінансового моніторингу складається з первинного та державного рівнів. Поняття фінансовий моніторинг є законодавчо закріпленим і до того ж найбільш змістовним та конкретизованим.

Побудова системи моніторингу на підприємстві передбачає визначення:

- сфери спостереження;
- зовнішніх та внутрішніх, суб'єктів та об'єктів даних моніторингу;
- характеру інформації;
- систем аналітичної обробки інформації;
- алгоритмів координації, даних для регулювання стану.

Таким чином впровадження фінансового моніторингу у систему управління економічною безпекою підприємства дасть гарантію безпеки від негативних проявів внутрішньої та зовнішньої середовища, адаптацію до змін, прогноз можливих загроз та ризиків, що в свою чергу забезпечить надійність, безпеку та прозорість економічної діяльності підприємства в сучасних економічних умовах України.

**Сизоненко Олександр Геннадійович**

*магістр гр. 767-М*

**Чимшит Сергій Іванович**

*д.е.н., професор кафедри фінансів та економічної безпеки*

*Дніпропетровський національний університет*

*залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна*

*м. Дніпро, Україна*

## **ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ В ДЕРЖАВАХ ЄВРОСОЮЗУ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ**

Сьогодні в умовах переходу України, країн СНД, держав Східної Європи до нових умов господарювання й форм зовнішньоекономічного співробітництва природно зростає роль економічних проблем у світовій політиці.

У цих умовах надзвичайно важливо реальне бачення місця і ролі України в глобальному, що динамічно змінюється, світі. Однак посткризова модель світової економіки, зокрема фінансово-економічна система і нова архітектура глобальної і європейської безпеки, може скластися без урахування інтересів України. При цьому наша держава все одно буде інтегрована у світовий політико-економічний простір, але вже не як повноправний суб'єкт, а як об'єкт впливу тих чи інших сил. Як показує світовий досвід, забезпечення економічної безпеки — це гарантія незалежності країни, умова стабільності й ефективності життєдіяльності суспільства, досягнення успіху. Тому забезпечення економічної безпеки належить до числа найважливіших національних пріоритетів більшості країн світу, а аналіз і подальша адаптація успішного досвіду такого забезпечення є одні з найбільш ефективних механізмів досягнення стабільності та ефективності національної економіки.

Досвід країн Європейського Союзу показує, що забезпечення національної економічної безпеки робить вирішальний вплив на закріплення за державою чіткого місця в глобальному світі, яке відповідало б його геостратегічним значенню та потенціалу. Саме тому, на сьогоднішній день адаптація досвіду країн Євросоюзу щодо забезпечення економічної безпеки повинна стати одним з пріоритетних напрямів зовнішньої політики України не тільки з точки зору досягнення стійкості та ефективності національної економіки, а й з позиції довгострокової стратегії національного розвитку.

Сучасна відкритість вітчизняної економіки несе суттєві загрози економічній безпеці України, її регіонам та підприємствам. У стратегічному

плані відкритість економіки — правильний політичний курс, але з точки зору забезпечення економічної безпеки це потребує додаткових коштів на збереження різного роду промислових та інтелектуальних таємниць. Розумна відкритість економіки сприяє підвищенню її ефективності, мобільності та конкурентоспроможності. Однак, враховуючи незрілість ринкових відносин та кризовий стан економіки, входження країни в міжнародний ринок поділу праці потребує особливої уваги. Відкриваючи економіку країни, потрібно підвищувати рівень захисту вітчизняного виробника, фінансів, банківської системи, грошового обігу, стратегічних галузей та підприємств, що і є функцією економічної безпеки.

Дослідження досвіду забезпечення економічної безпеки підприємства в державах Євросоюзу свідчить, що в іноземних компаніях щоразу нові вимоги з боку суспільства до забезпечення правопорядку впливають на організацію правоохоронної діяльності. Світовий досвід переконує, що не всі види правоохоронних функцій у належному обсязі можуть виконувати державні органи. Внаслідок цього за кордоном значного поширення набули адвокатські контори, приватні розшукові, детективні бюро тощо. Зважаючи на значні прогалини як в організаційному, так і в правовому аспектах даного сегменту забезпечення економічної безпеки підприємств в Україні, вивчення та переймання зарубіжного досвіду є необхідним для національних підприємств.

## Секція 6.

# МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ

Лук'янченко Андрій Юрійович

*студент,*

*Національна академія Служби безпеки України*

## ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ЕЛЕКТРОННОЇ КОМЕРЦІЇ В УКРАЇНІ

«Інтернет — чума ХХІ століття». З кожним роком, дана теза стає все більш і більш зрозумілою, адже Інтернет проникає в усі сфери нашого життя, починаючи від проведення вільного часу вдома і закінчуючи таким поняттям як «інтернет-бізнес».

Поява мережі Інтернет призвела до принципових змін у комерційній діяльності, в даному випадку мається на увазі не тільки докорінне змінення старих моделей комерційної діяльності, але й виникнення нових моделей, які не тільки б покривали так зване поле зовнішніх відносин (компанія → компанія, або ж компанія → клієнт), але й вже б регулювали внутрішню взаємодію в самій компанії і системі її управління.

Досліджуючи, електронний бізнес, а разом з ним і електронну комерцію, можемо відзначити, що в Україні інтерес до електронної комерції, а отже і початок її формування, з'явився значно пізніше ніж у розвинених країнах Європи. Але не зважаючи на це ми можемо спостерігати, що електронна комерція набирає все більших і більших обертів з кожним роком. Так в 2015 році в Україні термін «електронна комерція» разом з прийняттям Закону України «Про електронну комерцію» набув закріплення на законодавчому рівні, де було визначено, що електронна комерція — відносини, спрямовані на отримання прибутку, що виникають під час вчинення правочинів щодо набуття, зміни або припинення цивільних прав та обов'язків, здійснені дистанційно з використанням інформаційно-телекомунікаційних систем, внаслідок чого в учасників таких відносин виникають права та обов'язки майнового характеру [1, п. 1 ч. 1 ст. 3].

Це був достатньо важливий крок для формування «електронної комерції» в Україні, адже з'явився нормативно — правовий акт, який

певною мірою регулював дані відносини, а отже і визнавав їх як такі, що можуть функціонувати на території України.

Але, нажаль, існує чимало підстав, які стримують розвиток електронної комерції, цим самим унеможливають можливість України перейняти досвід інших зарубіжних країн з впровадження електронного бізнесу, в тому числі і його складових частин (електронної комерції). Пропонуємо розглянути стримуючі чинники розвитку електронної комерції в Україні.

Основними труднощами, з якими зіткнулися зарубіжні країни при впровадженні і формуванні електронної комерції була недостатня безпека даних, що передавалися через Інтернет, яка породжувала комп'ютерні підробки, шахрайство, а також порушення таємниці особистого життя в умовах можливості чіткої фіксації хто, що, коли і в кого купував [2, ст. 4]. На жаль, в Україні не врегульовані достатньою мірою питання, щодо захисту персональних даних, а також можливості попередження електронного шахрайства, тому ми також можемо досить часто зіткнутися з даною проблемою.

Також варто відмітити такий фактор як недостатній рівень державних гарантій та правових норм. В Україні попри те, що і був прийнятий закон, який регулював би електронну комерцію, все ж таки залишається ряд прогалин щодо регулювання сфери Інтернет-послуг.

Ще одним фактором, який стримує розвиток електронної комерції в Україні – це проблема з кредитними картками. А саме – низький рівень безпеки при здійсненні оплати кредитною картою. Обдурити при проведенні платежу по пластиковій карті через Інтернет легше, ніж при платежі в звичайному магазині. У США близько 1% платежів по пластикових картах виявляються шахрайськими. Половина цих шахрайських платежів приходиться на Інтернет (при тому, що обсяг платежів через Інтернет як складає менше 10%) [3, с. 4].

Важливим також є невизначеність юридичних та фінансових питань, зокрема захист прав інтелектуальної власності та прав споживачів, вимоги до форми угод, їх юрисдикцію і відповідальність за неналежне виконання, захист інформації, регулювання криптографії, тарифи на виконання операцій, оподаткування угод та митні тарифи [4, с. 352].

Ключовим фактором, що стримує розвиток електронної комерції залишається менталітет українських людей. В Україні, незважаючи на те, що кількість споживачів мережі Інтернет з кожним роком зростає, але все ж таки залишаються люди, які не мають доступу до мережі Інтернет, або певних знань та умінь користування даною мережею. Варто зазначити і про те, що в Україні досить слабе поширення безготівкового розрахунку (не кожна приватна особа має пластикову картку, не говорячи про те, що знає про можливість заплатити за допомогою «WebMoney», «LiqPay», «PayPal»).

Крім того, окремо хотілося б виділити таку проблему, як недовіра споживача до продавця, що супроводжується також певними випадками шахрайства, або ж невідповідності товару, який доставляють споживачу товару, який він замовляв, неможливість у більшості випадках повернути або ж обміняти товар.

Роблячи висновок, можемо зазначити, що в Україні є можливість розвитку електронної комерції, але задля цього саме держава повинна в першу чергу приділити більше уваги до розвитку електронної комерції задля її формування, вирішити усі проблеми, які тим чи іншим чином стримують розвиток електронної комерції в Україні. Також можемо запропонувати звернутися до досвіду провідних зарубіжних країн, які займають перші сходинки рейтингу країн з найбільшими обсягами електронної комерції.

#### **Список використаних джерел**

1. Відомості Верховної Ради України від 06.11.2015 2015 р., № 45, стор. 2344, стаття 410.
2. Шалева О. І. Електронна комерція: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2011. — 216 с.
3. Сучасний розвиток електронної комерції [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <http://ukraine-diplom.com/48/16442-suchasnij-rozvitok-elektroonnoyi-komerciyi.html>
4. Павлова В. А. О проблемах развития онлайн-торговли в Украине / В. А. Павлова // Економічний нобелівський вісник. — 2014. — № 1 (7) — 349–354 с.

## Секція 7. МЕНЕДЖМЕНТ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ

**Захаров Сергій Валерійович**  
*к.т.н., технічний директор,  
директор по сервісу,  
ТОВ «Метінвест-промсервіс»,  
м. Маріуполь, Україна*

### КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ УКРАЇНСЬКИХ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР НА СВІТОВОМУ РИНКУ СТАЛІ

Одним із провідних гравців на світовому ринку сталі є українська холдингова компанія «Метінвест». «Метінвест» є вертикально інтегрованою гірничодобувною групою компаній, що управляє активами в кожній ланці виробничого ланцюжка від видобутку ЗРС і вугілля та виробництва коксу до випуску напівфабрикатів і кінцевої продукції зі сталі, трубопрокату і рулонів, а також виробництва іншої продукції з високою доданою вартістю.

Розглянемо динаміку зміни рівня виробництва сталі у світі за останні роки. Кількісні показники наведені у таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Виробництво сталі у світі [1]**

Показники	2011	2012	2013	2014	2015
Виробництво сталі, тис. тон	1538	1560	1650	1670	1620
Темп зростання (+) / зниження (-), у % до минулого року		1.44	5.78	1.18	-2.96
Темп зростання (+) / зниження (-) за весь період, %					5,36

З наведених даних видно, що за період 2011–2015 рр. виробництво сталі у світі зросло на 5,36%. Проте, починаючи з 2013 р. спостерігаються негативні тенденції в розвитку галузі. Так, у 2014 р. спостерігалось значне зниження темпів зростання обсягів виробництва сталі у світі, а у 2015 р. взагалі спостерігалось зниження обсягів майже на 3% порівняно з 2014 р.

Тепер проаналізуємо динаміку виробництва сталі провідними виробниками. В таблиці 2 наведені дані щодо обсягів виробництва сталі за останні п'ять років крупнішими корпоративними групами.

*Таблиця 2*

**Провідні виробники сталі у світі [2]**

	<b>Корпоративна група</b>	<b>Країна</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
1	ArcelorMittal	Lux.	97248	93575	96096	98088	97136
2	Hesteel Group	China	44360	42840	45786	47094	47745
3	Nippon Steel and Sumitomo Metal Corporation (NSSMC)	Japan	3388	47858	50128	49300	46374
4	POSCO	South Korea	39118	39875	38417	41593	41975
5	Baosteel Group	China	43340	42700	43908	43347	34938
6	Shagang Group	China	31920	32310	35081	35332	34214
7	Ansteel Group	China	29750	30230	33687	34348	32502
8	JFE Steel Corporation	Japan	29902	30409	31161	31406	29825
9	Shougang Group	China	30040	31420	31523	30777	28553
10	Tata Steel Group	India	23820	22974	25272	26202	26314
	Загалом TOP-10		372886	414191	431059	437487	419576
	...						
40	Metinvest Holding LLC	Ukraine	14375	14344	14295	11182	9654
	<b>Світ в цілому</b>		<b>1538003</b>	<b>1560131</b>	<b>1650354</b>	<b>1669894</b>	<b>1620408</b>

З таблиці 2 видно, що основним виробником сталі у світі є компанія ArcelorMittal, підприємства якої виробляють майже 100 млн тон сталі на рік. При цьому обсяги виробництва китайської компанії Hesteel Group, яка займає в рейтингу другу строку, майже вдвічі нижчі і не перевищують 50 млн тон на рік. Якщо проаналізувати перелік компаній-виробників в географічному розрізі, то видно, що з першої десятки одна компанія зареєстрована у Люксембурзі, п'ять – китайські, дві – японські, одна індійська та одна південнокорейська. Найбільша українська корпоративна група Metinvest Holding LLC зайняла за підсумками 2015 р. сорокове місце у світі з обсягом виробництва менше 10 млн тон на рік.

Користуючись даними, наведеними в таблиці 2, проведемо розрахунки показників динаміки і структури. Результати розрахунків представимо у таблиці 3.



## Структура та динаміка розвитку світового ринку сталі

	Показник	2011	2012	2013	2014	2015
1	Питома вага TOP-10 корпорацій світу у загальносвітовому обсязі виробництва, %	24.24	26.55	26.12	26.20	25.89
2	Питома вага групи «Metinvest Holding LLC» у загальносвітовому виробництві, %	0.93	0.92	0.87	0.67	0.60
3	Темпи зростання (+)/зниження (-) світового виробництва сталі, у % до попереднього року	-	1.44	5.78	1.18	-2.96
4	Темпи зростання (+)/зниження (-) виробництва сталі групи «Metinvest Holding LLC», у % до попереднього року	-	-0.22	-0.34	-21.78	-13.66

Як видно із таблиці 3, протягом останніх п'яти років питома вага найбільших десяти виробників сталі у світі у загальносвітовому обсязі виробництва складає 25–27%. Тобто металургійна галузь поки що не є консолідованою і процеси глобалізації і консолідації галузі будуть продовжуватися. Наведені розрахунки свідчать також, що питома вага групи «Metinvest Holding LLC» у загальносвітовому виробництві сталі починаючи з 2012 р. постійно знижується. Так, якщо станом на 2011 р. компанії «Metinvest Holding LLC» належав майже один відсоток світового ринку сталі, то у 2015 р. цей показник знизився до 0,6%. Така ситуація пояснюється різноспрямованою динамікою темпів розвитку компанії «Metinvest Holding LLC» і світового ринку.

Так протягом 2011–2014 рр. світове виробництво сталі постійно збільшувалось. Найвищі темпи зростання були досягнуті у 2013 р. і склали 5,78%. У 2014 р. темпи зростання світового виробництва знизилися до 1,18%, а у 2015 р. було зафіксовано зниження обсягів виробництва сталі на 2,96%. Загалом на період 2011–2015 рр. світове виробництво сталі підвищилося на 5,36%.

Натомість компанія «Metinvest Holding LLC» протягом останніх п'яти років постійно знижувала обсяги виробництва. І якщо у 2012 і 2013 рр. темпи зниження були незначними і не перевищували 1%, то у 2014 р. відбулося різке зниження обсягів виробництва, яке склало 21,78%. У 2015 р. незважаючи на низьку базу 2014 р., відбулося додаткове скорочення обсягів виробництва на 13,66%. Таким чином, за період 2011–2015 рр.

загальне зниження обсягів виробництва сталі компанією «Metinvest Holding LLC» склало 32,84%.

Для з'ясування основних причин такого різкого падіння проаналізуємо основні виробничо-економічні показники, що характеризують діяльність компанії «Metinvest Holding LLC». Значення основних показників, а також розрахунки темпів їх зростання за останні три роки наведено в таблиці 4.

*Таблиця 4*

**Основні виробничо-економічні показники діяльності  
«Metinvest Holding LLC» [3]**

Показники	2013	2014	2015	Темпи змін, %		
				2014/ 2013	2015/ 2014	2015/ 2013
Доходи, тис. \$	12807	10565	6832	-17.51	-35.33	-46.65
ЕВІТДА, тис. \$	2361	2702	513	14.44	-81.01	-78.27
Чистий прибуток, тис. \$	392	159	-1003	-59.44	-730.82	-355.87
Загальна вартість активів, тис.\$	16906	12556	9182	-25.73	-26.87	-45.69
Виробництво сталі, тис. тон	12391	9205	7669	-25.71	-16.69	-38.11
Видобуток залізної руди, тис. тон	36926	34888	32208	-5.52	-7.68	-12.78
Видобуток вугілля, тис. тон	5513	4098	3285	-25.67	-19.84	-40.41

З наведених даних видно, що протягом останніх трьох років спостерігається негативна динаміка основних економічних показників, що характеризують ефективність роботи компанії Metinvest Holding LLC. Так доходи компанії протягом 2013–2015 рр. знизилися на 46,65%, ЕВІТДА — на 78,27%, загальна вартість активів компанії — на 45,69%. Вперше за останні роки компанія Metinvest Holding LLC завершила рік із збитками. За підсумками 2015 р. збитки компанії перевищили 1 млрд дол. США. Продовжуючи аналіз, можна зробити висновок, що зниження основних економічних показників, характеризуючих ефективність роботи компанії, обумовлено зниженням основних виробничих показників компанії. Так, за 2013–2015 рр. виробництво сталі скоротилося на 38,11%, видобуток залізної руди — на 12,78%, видобуток вугілля — на 40,41%.

За результатами проведених досліджень можна зробити висновок, що світовий ринок сталі на сьогодні не є консолідованим і знаходиться в стадії спаду. Практично всі провідні компанії-виробники сталі у 2015 р. скоротили обсяги виробництва. Українська компанія «Метінвест», яка займає 40 місце у світі за обсягами виробництва, суттєво знизил за

розглянутий період рівень конкурентоспроможності, про що свідчить різке випередження темпів зниження обсягів виробництва сталі даною компанією порівняно з темпами зниження обсягів випуску сталі у світі в цілому та серед провідних компаній виробників.

**Список використаних джерел**

1. Ассоциация производителей чугуна и стали. Сталь. Статистический ежегодник. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.worldsteel.org/statistics/statistics-archive/yearbook-archive.html>.
2. Ассоциация производителей чугуна и стали. Ведущие производители стали. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.worldsteel.org/statistics/top-producers.html>.
3. МЕТИНВЕСТ-ХОЛДИНГ. Годовой отчет 2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.metinvestholding.com/ru>.

## Секція 8. СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ

Осадчук Олександр Вікторович  
*студент*

*Навчально-науковий інститут інформаційної безпеки  
Національної академії Служби безпеки України*

### ХАРАКТЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ

Серед засобів публікації, що надаються сервісами соціальних мереж, можна виділити наступні групи: власне засоби публікації, засоби верстки та оформлення, засоби поширення і обмеження розповсюдження інформації, засоби зворотного зв'язку, засоби персоніфікації автора і встановлення авторства. В даний час, Інтернет забезпечує зростання нових якостей інформації за рахунок синергетики взаємодії та емерджентних властивостей складної соціотехнічної «великої системи» [1, с. 118].

Першою особливістю соціальних мереж є їх комбінаторність та топологічність. Організація міжособистісної взаємодії дає в груповій мережі оцінку потужності такого об'єднання «багатьох з багатьма» як  $2^N$ , де  $N$  — кількість учасників. Одна з якостей, яка потенційно досягається в зв'язку з сильною зв'язністю — кластеризація односторонніх у груповій соціальній мережі і їх потужність, що пропорційна числу учасників. У схемі електронної пошти (транзакційної), двостороннє спілкування рівне квадрату числа учасників.

Головною особливістю сервісів нового покоління є саме інструменти пошуку потрібних контактів і встановлення зв'язків між людьми. За допомогою інструментів соціальної мережі кожен користувач може створити свій віртуальний портрет — сформувати профайл, в якому детально вказати дані про себе, свій досвід роботи, захоплення, інтереси та цілі. Наявність профайлу вже дозволяє використовувати механізми пошуку односторонніх, одновірців, колег, людей, спілкування з якими необхідно по роботі і навчанню.

Сучасна соціальна мережа пропонує такий набір стандартних сервісів: зберігання особової картки з контактними даними, онлайн-адресна книга, онлайн-органайзер, який доступний з будь-якого комп'ютера, сховище мультимедійних даних користувача, можливість обмежувати спілкування з небажаними персонами, тобто людина отримує власне

«місце проживання» в Інтернеті, причому воно зовсім не схоже на персональні сайти.

Друга особливість соціально-орієнтованих мереж — емерджентні властивості. Виникнення, зокрема — «ройових ефектів» колоній бджіл або мурах, що досліджені Уїллером Рейнгольдом і відзначені такими характерними ознаками рою [2, с. 200]:

- відсутність централізованого управління;
- самостійність і висока підключаємість субодиниць;
- павутинна нелінійна обумовленість взаємодій.

Треба відзначити, що все перераховане вище — однозначно є в соціальних мережах. Не вистачає тільки складу і групової динаміки. Групова динаміка або формування кластерів різного розміру — третя особливість соціальних мереж, що пояснює, зокрема, структурні властивості мережі та її поведінку в часі.

Серед інших особливостей соціальних мереж можна назвати такі:

1. Зміст кореневої сторінки користувачького розділу. Коренева сторінка відображається в браузері при вході в користувачький розділ, а отже, саме вона повинна містити інформацію, для розміщення якої користувач і реєструється в конкретній мережі. Змістова своєрідність кореневої сторінки користувачького розділу вказує на тип сервісу соціальних мереж точніше, ніж інші ознаки, що відображені в класифікації, а також багато в чому допомагає розкрити структурно-функціональний своєрідність сервісу.

2. Сервіси соціальних мереж різного типу можуть виконувати як схожі, так і різні функції. Так, для всіх сервісів соціальних мереж анкетного типу, є типовими функція формування та підтримки зв'язку між користувачами, а також комунікаційна та інформаційна функції.

3. Статус користувачького акаунту, його види та управління ним. Поняття «акаунт», в мережеві Інтернет, найчастіше використовується як синонім поняття «обліковий запис». При цьому, дане поняття набуло додаткового значення: «комплекс прав користувача, що входить на сайт під певним обліковим записом, і доступних йому послуг» [3, с. 125].

4. Профіль, його статус, розміщення та інформація, яка може бути розміщена в ньому. У вузькому сенсі профіль — це свого роду анкета, яка доступна іншим користувачам сервісу і містить інформацію про користувача та його активності в соціальній мережі. Зазвичай, саме в цьому значенні і вживається поняття «користувачький профіль», коли мова йде про сервіси соціальних мереж. В якості ознак, що розрізняють типи сервісів соціальних мереж, можна виділити розташування профілю в користувачькому розділі та його потенційний зміст і обсяг.

5. Група, її статус і види. Група — це об'єднання користувачів певної соціальної мережі на добровільній основі для обговорення певного кола

тем на спеціалізованій інтернет-сторінці. Специфічні риси груп входять до числа найбільш явних відмітних ознак різних типів соціальних мереж. Серед таких специфічних рис відзначаємо наявність груп як таких, ступінь легкості їх створення, їх різновиди, структура, можливі ступені відкритості, режим адміністрування і модерації.

### Література

1. Волохонский В.Л. Психологические механизмы и основания классификации блогов / В.Л. Волохонский, Ю.Е. Зайцева, М.М. Соколов // Личность и межличностное взаимодействие в сети Internet: Сб. науч. тр. — СПб.: СПбГУ, 2007.
2. Жуликов С. Е. Современные подходы к анализу социальных сетей / Гаудеамус: психолого-педагогический журнал. — 2012. — № 2(20).
3. Ахмадулин Е.В. Основы теории журналистики: Учебное пособие / Е.В. Ахмадулин. — М.: ИКЦ «МарТ», Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2008. — 320 с.

## Секція 9. ФІНАНСИ, ГРОШІ І КРЕДИТ, СТРАХУВАННЯ І БІРЖОВА СПРАВА

**Шевченко Олеся Сергіївна**  
*студентка 2 курсу СО «Магістр»  
спеціальність «Фінанси і кредит»  
Донецький національний університет ім. В. Стуса  
м. Вінниця, Україна*

### **ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ФІСКАЛЬНИХ ПРАВИЛ В УКРАЇНІ ТА ЇХ ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

За останні роки в Україні посилилась розбалансованість бюджетної сфери і досвід провідних країн світу та Європейського Союзу показує, що одними з найефективніших фінансових норм, які допомагають подолати такі дисбаланси, є фінансові правила.

Фінансові правила встановлюють кількісні обмеження для бюджетних агрегатів. Більш конкретно, вони представляють постійні обмеження для податково-бюджетної політики, виражені з урахуванням підсумкового показника бюджетних результатів, таких як бюджетний баланс держави, динаміка державних боргів, витрат, або доходів.

Найбільш розповсюдженим фінансовим правилом, що виступало орієнтиром реалізації фінансової політики, є «золоте правило», яке наголошує на тому, що державні запозичення повинні спрямовуватися виключно на інвестиції, а не на фінансування поточних видатків [1, с. 30].

Основними видами фінансових правил є: 1) правила щодо збалансованості бюджету; 2) правила щодо фінансування дефіциту бюджету; 3) боргові правила; 4) резервні правила [2, с. 41].

Відповідно до досвіту застосування фінансових правил існують умови їх ефективного застосування, найпершою з яких є формування якісного інституційного забезпечення. Саме ця умова є однією із головних перепон до впровадження фінансових правил в Україні з точки зору МВФ, крім високої нестабільності макроекономічних показників та відповідної складності прогнозування. Саме якість інституційного забезпечення або якість бюджетних інститутів, що визначають формальні і неформальні правила, процедури в процесі бюджетного планування, затверджен-

ня та виконання, визначають суттєвою мірою зниження проциклічності фіскальних агрегатів [3].

За методикою Даблі-Норіс Е. та ін. [4] оцінка якості бюджетних інститутів здійснюється на основі наступних характеристик бюджетного процесу: ступеня централізації прийняття рішень відносно державного бюджету, наявності та ефективності фіскальних правил та контролю, фіскальної стійкості та кредитоспроможності держави, комплексності і прозорості бюджетного процесу.

*Таблиця 1*

**Оцінка основних характеристик бюджетного процесу в Україні**

1. Бюджетне планування та затвердження								
<i>Бюджетування</i> «Зверху-вниз»		<i>Правила та контроль</i>		<i>Стійкість і кредитоспроможність</i>				
Фрагментація бюджетного менеджменту (4)	Формування програми (наявність лімітів для міністерств) (4)	Кількісні фіскальні правила, визначені у законодавстві (0)	Наявність стель (обмежень) витрат для міністерств (0)	Середньострокове планування і інтеграція із річним бюджетом (2,67)	Витрати, виходячи з стратегії (2)	Макроекономічні прогнози обговорюються у бюджетних документах (4)	В бюджетних документах представлено аналіз чутливості (0)	Ідентифікація окремого впливу поточної та нової політики у бюджеті (2)
<i>Повнота</i>				<i>Прозорість</i>				
Подвійне бюджетування (4)	Екстра-бюджетні витрати (1,33)	Включення інформації про фінансування донорських проєктів допомоги (2)	Включення інформації про державний борг (4)	Огляд сукупного фіскального ризику у бюджетних документах (0)	Публікація проєкту бюджету виконавців та їх пропозицій (4)	Бюджетна класифікація (4)		



Продовження таблиці 1

2. Затвердження бюджету						
<i>Бюджетування «Зверху-вниз»</i>		<i>Правила та контроль</i>	<i>Стійкість і кредитоспроможність</i>	<i>Повнота</i>	<i>Прозорість</i>	
Межі поправок, внесених законодавчою владою (4)	Послідовність затвердження бюджету (4)	Обмеження часу для затвердження бюджету (4)	Ступінь законодавчої експертизи (3)	Інформація, яка міститься в бюджеті, який представляється законодавчому органу (3)	Публічні слухання про бюджетну політику (4)	
3. Виконання бюджету						
<i>Бюджетування «Зверху-вниз»</i>		<i>Правила та контроль</i>			<i>Стійкість і кредитоспроможність</i>	
Асигнування, що отримують міністерства (4)	Наявність та ефективність внутрішнього контролю (3)	Поправки до бюджету протягом року (4)	Внутрішній аудит (4)	Зовнішній аудит (4)	Моніторинг державних підприємств та місцевих бюджетів (4)	Величина та моніторинг заборгованості за витратами (4)
					Звіт про стан та менеджмент державного внутрішнього та зовнішнього боргу(4)	
<i>Прозорість</i>						
Стандарти обліку (2)	Повнота та своєчасність звітності (2)	Законодавче дослідження зовнішнього аудиту (4)	Частота та своєчасність звітів (4)	Публікація та охоплення річного звіту (2)	* В дужках наведені бали, виставлені автором за методологією оцінювання на основі аналізу діючого законодавства України.	

Розрахуємо оцінку якості бюджетних інститутів для України на сучасному етапі розвитку за даними табл. 1 [4 (формули)]:

$$S_1 = PLANNING = \frac{1}{14} \sum_{i=1}^{13} q_i$$

$$S_2 = APPROVAL = \frac{1}{6} \sum_{i=1}^6 q_i$$

$$S_3 = IMPLEMENTATION = \frac{1}{13} \sum_{i=1}^{13} q_i$$

$$S_1 = \frac{1}{14} * (4 + 4 + 0 + 0 + 2,67 + 2 + 4 + 0 + 2 + 4 + 1,33 + 2 + 4 + 0 + 4 + 4) = \frac{38}{14} = 2,71$$

$$S_2 = \frac{1}{6} * (4 + 4 + 4 + 3 + 3 + 4) = \frac{22}{6} = 3,67$$

$$S_3 = \frac{1}{13} * (4 + 3 + 4 + 4 + 4 + 4 + 4 + 4 + 2 + 2 + 4 + 2 + 4) = \frac{45}{13} = 3,46$$

З цих розрахунків можна зробити висновок, що в Україні найвищу якість бюджетні інститути мають на стадії затвердження бюджету (3,67 з 4 можливих), а найгіршу — на стадії планування (2,71 з 4 можливих).

Відповідно, загальний рівень якості бюджетних інститутів складе:

$$STAGE INDEX = \frac{1}{3} \sum_{i=1}^3 S_i = SI = \frac{1}{3} * (2,71 + 3,63 + 3,48) = 3,27$$

В розрізі окремих характеристик якості бюджетних інститутів:

$$C_1 = TOP - DOWN = \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 q_i = \frac{1}{5} (4 + 4 + 4 + 4 + 4) = 4$$

$$C_2 = RULES = \frac{1}{7} \sum_{i=1}^7 q_i = \frac{1}{7} * (0 + 0 + 4 + 3 + 4 + 4 + 4) = 2,71$$

$$C_3 = SUSTAINABILITI = \frac{1}{7} \sum_{i=1}^7 q_i = \frac{1}{7} * (2,67 + 2 + 4 + 0 + 2 + 3 + 4 + 4 + 4) = 3,67$$

$$C_4 = COMPREHENSIVENESS = \frac{1}{6} \sum_{i=1}^5 q_i = \frac{1}{6} * (4 + 1,33 + 2 + 4 + 0 + 3) = 2,39$$

$$C_5 = TRANSPARENCY = \frac{1}{8} \sum_{i=1}^8 q_i = \frac{1}{8} * (4 + 4 + 4 + 2 + 2 + 4 + 4 + 2) = 3,25$$

З цих розрахунків можна зробити висновок, бюджетування «зверху-вниз» в Україні організовано на найвищому рівні, а стійкості і кредитоспроможності та повноті треба приділити особливу увагу.

Категоріальний індекс (що усереднює значення за окремими категоріями) має наступний вигляд:

$$CATEGORY\ INDEX = \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 C_i = \frac{1}{5} (4 + 2,71 + 3,67 + 2,39 + 3,25) = 3,2$$

Показник за однією з п'яти категорій в середньому дорівнює 3,2 з 4 можливих.

Розглянемо стійкість побудованих індексів за альтернативною методологією агрегації – за методом індексів з різними вагами.

Ми змінили питому вагу кожного з показників (етапу чи категорії), яка визначена методом експертних оцінок відносної важливості. Так, наприклад, експерти визнають етапи планування та виконання бюджету важливішими, ніж затвердження. Точно так само, за категоріями, правила та контроль і повнота розглядаються як категорії, що мають більш важливе значення, ніж інші. Для того, щоб це продемонструвати, ми аналізуємо наступні два загальні індекси з різними вагами:

$$STAGE\ INDEX(different\ weights) = \frac{1}{3} (0.4 * S_1 + 0.2 * S_2 + 0.4 * S_3)$$

$$CATEGORY\ INDEX(different\ weights) =$$

$$= \frac{1}{5} (0.15 * C_1 + 0.3 * C_2 + 0.1 * C_3 + 0.3 * C_4 + 0.15 * C_5)$$

$$SI(dw) = \frac{1}{3} (0.4 * 2.71 + 0.2 * 3.63 + 0.4 * 3.48) = 1.07$$

з 1,33 можливих (4/3=1,33)

$$CI(dw) = \frac{1}{5} (0.15 * 4 + 0.3 * 2.71 + 0.1 * 3.67 + 0.3 * 2.39 + 0.15 * 3.25) = 0.6$$

з 0,8 можливих (4/5=0,8).

Аналізуючи всі вище викладені розрахунки, можна зробити висновок, що впровадження фіскальних правил в Україні на даному етапі розвитку є неможливим через невиконання головної умови, а саме через низьку якість бюджетних інститутів.

Негативні фактори, що впливають на якість бюджетних інститутів:

- Відсутність у бюджетній пропозиції виконавчої влади інформації щодо видатків та доходах в розрізі їх класифікації і відсутність стель (обмежень) витрат для міністерств при плануванні бюджету;
- Не враховується в бюджетних документах аналіз чутливості та не розглядається сукупний фіскальний ризик;
- Відсутність у бюджетній пропозиції інформації про оцінку впливу фіскальної політики на забезпеченість найбільш незахищених верств населення;

- Недостатня повнота звітів та прозорість бюджету;
- Недостатня увага приділяється оцінці стійкості та кредитоспроможності.

**Список використаних джерел**

1. Длугопольський О. В. Фіскальна консолідація як реакція на світову фінансово-економічну кризу: особливості застосування правил і норм у країнах ЄС та Латинської Америки [Електронний ресурс] / О. В. Длугопольський // Наукові записки. Серія «Економіка». — 2013. — № 13. — с. 26–38. — Режим доступу: <http://ecj.oa.edu.ua/articles/2013/n23/6.pdf>

2. Гладченко Л. П. Критичний погляд на фіскальні правила діяльності уряду в українському бюджетному законодавстві / Л. П. Гладченко // Фінанси, облік і аудит. — 2012. — № 19. — с. 39–46.

3. Frankel J. A. On Graduation from Fiscal Procyclicality / J. A. Frankel, C. A. Végh, G. Vuletin // Journal of Development Economics. — 2013. — Vol. 100 (No. 1). — PP. 32–47.

4. Budget Institutions and Fiscal Performance in Low-Income Countries /Era Dabla-Norris, Richard Allen, Luis-Felipe Zanna and Sophia Gollwitzer [Electronic resource]. — Access mode: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2010/wp1080.pdf>

**МІЖНАРОДНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ  
«ІНТЕРНАУКА»**

**ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА НАУКОВА РАДА**

*Збірник тез наукових робіт*

**VIII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ  
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕКОНОМІКИ ТА ФІНАНСІВ»**

«31» січня 2017

*Сборник тезисов научных работ*

**VIII МЕЖДУНАРОДНАЯ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ  
«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И ФИНАНСОВ»**

«31» января 2017

*Abstracts of scientific works*

**VIII INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE  
«ACTUAL PROBLEMS OF ECONOMICS AND FINANCE»**

«31» January 2017

**Видано у авторській редакції**

---

Адреса: Україна, м. Київ, вул. Павлівська, 22, оф.12

Контактний телефон: +38(050) 647-1543

Телефон/факс: +38(044) 222-5889

E-mail: [info@frada.com.ua](mailto:info@frada.com.ua)

<http://www.frada.com.ua>

<http://www.inter-nauka.com>

Підписано у друк 14.02.2017. Формат 60×84/16

Папір офсетний. Гарнітура PetersburgС. Друк на дуплікаторі.

Тираж 100. Замовлення № 386.

Ціна договірна. Надруковано з готового оригінал-макету.

Надруковано у Видавництві ТОВ «Спринт-Сервіс».

Свідоцтво: Серія ДК № 4365 від 17.07.2012

Контактний телефон: +38(050) 647-1543