

ISSN 2523-4536

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

# НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

*Серія*  
**ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**Випуск 3 (54)**  
**2017**

*Засновано 2001 року*  
*Видання виходить 4 рази на рік*

Київ  
ДП “Видавничий дім “Персонал”  
2017

УДК 330-339; 321.7; 159.9  
ББК 65.9(4УКР)29-2я43

### Редакційна колегія

*Курко М. Н.*, д-р юрид. наук, проф. — головний редактор  
*Головатий М. Ф.*, д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора  
*Ігнатченко А. А.*, канд. техн. наук — відповідальний редактор

Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.,  
Бойченко Е. Б., д-р екон. наук, доц.,  
Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф.,  
Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф.,  
Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф.,  
Пила В. І., д-р екон. наук, проф.,  
Радзівеський О. І., д-р екон. наук, ст. наук. співроб.,  
Романова Л. В., д-р екон. наук, проф.,  
Сафонова В. Є., д-р екон. наук, доц.,  
Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф.,  
Швець В. Я., д-р екон. наук, проф.,  
Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 14 від 20 грудня 2017 р.)*

Видання індексується Google Scholar

Наукові праці МАУП. — Серія : Економічні науки. — 2017. — Вип. 3 (54) / [редкол.: М. Н. Курко (голов. ред.) та ін.]. — Київ : МАУП, ДП “Вид. дім “Персонал”, 2017. — 94 с.: іл. — Бібліогр. у кінці ст. — Виходить 4 рази на рік.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

*Збірник “Наукові праці МАУП” (Серія “Економічні науки”) за наказом Міністерства освіти і науки України визнано як фахове видання з економічних наук (дата включення 21.11.13).*

**ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43**

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2017  
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2017

## ЗМІСТ

|                                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Відомості про авторів</b> .....                                                                                                                                                                                                                       | 4  |
| <b>Дацій Н. В., Савченко О. Ф.</b><br>Еколого-економічний аналіз стану довкілля в Україні .....                                                                                                                                                          | 5  |
| <b>Дікарев О. І., Степанов О. П.</b><br>Алмазопроводи як модель глобальних мереж добавленої вартості .....                                                                                                                                               | 16 |
| <b>Кальянов А. В.</b><br>Економічні наслідки погіршення здоров'я робітників у сфері охорони праці .....                                                                                                                                                  | 28 |
| <b>Баєв В. В.</b><br>Медичний туризм як інструмент психологічної реабілітації<br>учасників АТО України .....                                                                                                                                             | 33 |
| <b>Загородня А. А.</b><br>Компоненти професійної підготовки фахівців економічної галузі<br>у вищих навчальних закладах України та Республіки Польща .....                                                                                                | 40 |
| <b>Каліна І. І.</b><br>Перспективи стійкості функціонування та розвитку машинобудівної галузі<br>в Україні .....                                                                                                                                         | 46 |
| <b>Скиба Г. І., Цімошинська О. В</b><br>Професійна підготовка та підвищення кваліфікації облікових працівників<br>як важливий чинник їх фізичного та психічного пристосування до вимог<br>сучасної глобалізованої економіки та впливу кризових явищ..... | 54 |
| <b>Маценко Є. В.</b><br>Економічні фактори сучасних глобалізаційних процесів як домінанта<br>світової інтеграції .....                                                                                                                                   | 63 |
| <b>Прокопенко Ю. О.</b><br>Діагностування умов і можливостей розвитку інвестиційного забезпечення<br>інноваційної діяльності машинобудівних підприємств в умовах євроінтеграції .....                                                                    | 69 |
| <b>Стасюк С. В.</b><br>Правова природа та сутність оподаткування суб'єктів<br>малого підприємництва в Україні .....                                                                                                                                      | 84 |

Г. І. СКИБА

О. В. ЦІМОШИНСЬКА

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

## **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ОБЛІКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЇХ ФІЗИЧНОГО ТА ПСИХІЧНОГО ПРИСТОСУВАННЯ ДО ВИМОГ СУЧАСНОЇ ГЛОБАЛІЗОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА ВПЛИВУ КРИЗОВИХ ЯВИЩ**

Наукові праці МАУП. Серія Економічні науки, 2017, вип. 54(3), с. 54–62

*Вивчено механізм професійного розвитку діяльності облікових працівників, підвищення їх кваліфікації в сучасних умовах глобальної економіки. На основі проведеного дослідження сформульовано пропозиції щодо розроблення програми стимулювання працівників до вдосконалення своїх знань, умінь і навичок, їх фізичної та психічної адаптації до реалій ринкової економіки.*

В умовах сучасної глобальної ринкової економіки важливого значення набувають організаційно-економічні аспекти професійного навчання облікових працівників, як важливого фактора їх фізичної та психічної адаптації до ринкових реалій. Швидке старіння знань, умінь і навичок унаслідок запровадження високотехнологічного виробництва, запровадження сучасних комп'ютерних технологій змушують підприємства постійно здійснювати навчання та підвищувати фаховий рівень своїх працівників. Некваліфіковані кадри не в змозі використовувати не тільки досягнення науково-технічної революції, а й переваги ринкової економіки, що може викликати у них почуття непевності, непотрібності та другорядності на ринку праці. Тому інтелектуальний розвиток облікового персоналу — одна з найважливіших складових підвищення ефективності функціонування будь-якої підприємницької структури та забезпечення фізичного здоров'я персоналу.

Стрімкий розвиток економіки, високі темпи змін зовнішнього середовища та посилення конкуренції обумовлюють зростання ролі та значення облікового персоналу як фактора підвищення конкурентоспроможності і підприємства, і його персоналу. Для підприємств проблема формування персоналу,

який би відповідав сучасним вимогам і був зацікавлений у зростанні продуктивності праці та досягненні цілей підприємства, не втрачаючи при цьому своїх фізичних можливостей, є надзвичайно актуальною. Враховуючи сказане, особливого значення в країні набуває проблема відродження системи післядипломного навчання та системного підвищення кваліфікації працівників бухгалтерських служб підприємств, організацій, установ.

Проблемою постійного підвищення кваліфікації сучасного бухгалтера вже тривалий час займаються такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як Ф. Ф. Бутинець, Б. І. Валуєв, М. Ф. Головатий, Г. Г. Кірейцев, Я. В. Соколов, В. Я. Соколов, В. В. Сопко, Л. В. Чижевська та багато інших.

Проте при вивченні поставленої проблеми, на жаль, не приділено достатньої уваги адаптації бухгалтера до умов зовнішнього середовища як необхідності в неординарності особистості та всебічному інтелектуальному розвитку сучасних працівників сфери обліку, у тому числі підтримці їх належного фізичного і психічного стану.

Вивчимо нормативне регулювання кваліфікаційних вимог, які висувуються до працівників бухгалтерського обліку, існуючої практики післядипломної освіти та їх співставленні з вимогами роботодавця в сучасних умовах господарювання, дослідженні процесів формування національної системи підвищення кваліфікації бухгалтерів, яка б забезпечила безперервне професійне навчання і була спрямована на подальший розвиток системи бухгалтерського обліку та адаптації її працівників до викликів сучасної глобальної економіки та кризових впливів.

Кадри повинні мати високі професійні здібності, навички та вправність. Здібності безпосередньо залежать від загальної та професійної освіти, навички та вправність — від досвіду роботи, віку працівника та його особистого вміння, здатності виконувати необхідні операції в умовах, що постійно змінюються.

Від обсягу професійних знань і навичок працівника безпосередньо залежить рівень його особистої свободи, здатність протистояти фізичним і психічним навантаженням, що супроводжують стрімкий розвиток світової економіки.

Слід зазначити, що закономірність чіткої кількості здібностей, навичок та вправностей виникає з необхідності відповідності професіоналізму працюючих ступеню застосовуваних у ході виробництва способів виробництва і насамперед засобів праці. Тому висока кваліфікація працівника — це його потенційна здатність виконувати певну роботу, належним чином оцінювати нові обставини і приймати адекватні рішення, що дає змогу йому “іти в ногу з часом”.

Теперішні ринкові умови ставлять високі вимоги до ступеня фахових знань бухгалтера. Він має володіти знаннями господарського, трудового, цивільного і податкового законодавства, рекомендаціями, інструкціями та іншими нормативно-правовими документами щодо організації ведення бухгалтерського обліку та складання фінансової звітності, методичними матеріалами міністерств і відомств держави та інших головних підрозділів виконавчої

влади щодо галузевих властивостей вживання національних та міжнародних положень (стандартів) бухгалтерського обліку [1; 2].

Професія бухгалтера стає універсальною. Тому він зобов'язаний володіти високим ступенем умінь не тільки у сфері бухгалтерського обліку, а й уміти реалізовувати обов'язки ревізора, аудитора та фінансового аналітика. Априорі вважається, що такий працівник має бути інтелектуально, фізично і психологічно адаптованим для виконання зазначеної роботи.

Кожний бухгалтер повинен уміти:

- складати і перевіряти первинні документи;
- організовувати документообіг;
- розробляти методичні положення (рекомендації) з ведення бухгалтерського обліку всіх об'єктів бухгалтерського обліку;
- заповнювати облікові реєстри;
- володіти сучасними комп'ютерними програмними продуктами, що автоматизують ведення бухгалтерського обліку;
- контролювати та аналізувати господарську діяльність на підприємстві;
- складати фінансову, податкову, статистичну та спеціальну звітність;
- отримані результати обліково-аналітичної роботи відображати не тільки в цифрах, а й у доступній і зрозумілій формі доводити їх до інших зацікавлених посадових осіб шляхом складання відповідних довідок, аналітичних оглядів, службових записок та у вигляді професійно-сформованих пропозицій щодо покращення результатів господарської діяльності тощо.

У нинішніх умовах діяльності підприємств безперервно мають місце зміни в законодавстві, методиці ведення облікових процесів та інструктивних документах. Щоб відповідати сучасному рівню вимог, бухгалтер має постійно підвищувати свій професійний рівень. Це можна здійснювати шляхом самопідготовки через постійне відслідковування змін у нормативних документах, що оприлюднюються у спеціальних друкованих виданнях та в Інтернеті.

Підвищувати ділову кваліфікацію можна також у вищих навчальних закладах та на різних науково-практичних конференціях, семінарах, “круглих столах”, курсах підвищення кваліфікації, що організовуються на платній основі вищими навчальними закладами України, громадськими професійними організаціями та різними комерційними структурами.

Одним із ефективних шляхів підвищення професійного рівня бухгалтерських кадрів та престижу облікової професії є сертифікація працівників, що сприяє підвищенню їх особистої конкурентоспроможності на ринку праці. Її проводять професійні та громадські організації, які навчають працівників професійним новаціям і видають бухгалтерам відповідні сертифікати. Сертифікований бухгалтер, як правило, має більш високу довіру у підприємців і більшу можливість знайти кращу роботу. Проте в Україні ні обов'язкова сертифікація бухгалтерів, ні її періодичність законом не встановлена. Вона проводиться за власним бажанням бухгалтера і, на жаль, за окремим виключенням, з ініціативи окремих роботодавців [6; 7].

Свідченням виконання подібного підходу до підвищення професійної кваліфікації через сертифікацію бухгалтерів є сертифікація, яку виконує Федерація професійних бухгалтерів та аудиторів України (ФПБАУ) на підґрунті російської програми інтернаціональної сертифікації професійних бухгалтерів CIPA (Certified International Professional Accountant).

За програмою CIPA існують такі кваліфікаційні рівні:

CAP (Certified Accountanting Practitioner) — сертифікований бухгалтер-практик здатний самостійно вести систему бухгалтерського обліку на підприємстві, формувати належну фінансову звітність і податкові декларації;

CIPA (Certified International Professional Accountant) — сертифікований міжнародний професійний бухгалтер спроможний використовувати фахове розуміння до проблем фінансового керівництва та приймати правильні управлінські рішення.

Привілеї бухгалтерів, що володіють сертифікатами на ринку праці:

1. Сертифіковані бухгалтери CAP/CIPA мають право прикладати найменування сертифіката до свого підпису, що відповідає інтернаціональній діяльності.

2. Сертифіковані бухгалтери записують до бази даних, загальнодоступної потенційним роботодавцям, у переважній більшості підприємствам з іноземними інвестиціями, для яких наявність такого сертифікату є “знаком якості” бухгалтера.

Проте не менш важливим для сертифікованого працівника з обліку є почуття впевненості, затребуваності на ринку праці, фізичної і психологічної стійкості до ринкових реалій, які він отримує внаслідок додаткового підвищення своєї кваліфікації і відповідної сертифікації [12].

Основними критеріями відбору бухгалтера роботодавцем можуть бути такі:

- кваліфікація бухгалтера, підтверджена відповідними документами про освіту державного зразка та сертифікатом відповідного кваліфікаційного рівня (CAP/CIPA);
- вільне володіння навичками роботи з основними програмними продуктами, що автоматизують облік і звітність;
- вік працівника (як правило, до 40–45 років);
- знання ділової англійської мови (для підприємств з іноземним капіталом);
- достатній практичний досвід роботи, у тому числі з оптимізації оподаткування.

Кваліфікований бухгалтер повинен ставити перед собою чотири основні завдання [8]:

- забезпечувати потреби роботодавця та суспільства у повноцінній і достовірній економічній інформації;
- постійно підвищувати свій професійний рівень з тим, щоб керівництво та інші зацікавлені сторони були переконані, що вони спілкуються з висококваліфікованим спеціалістом у своїй сфері;

- фаховими діями здобувати прихильність і довіру клієнтів з тим, щоб останні були впевнені: етика професійного бухгалтера не дозволить йому здійснювати вчинки, що можуть зашкодити і клієнту, і суспільству;
- бухгалтер повинен знати свою справу, чітко розуміти, наскільки важлива і відповідальна його робота. Наявність саме цих рис робить бухгалтера першим помічником керівництва.

Нині, коли відповідне інформаційне забезпечення є провідним чинником блискучої господарської діяльності підприємства, вимоги до професії облікового працівника суттєво змінилися. Характерно, що спроможність професії бухгалтера відповідати нинішнім правилам характеризує її значущість для компанії. Теперішній бухгалтер проводить чималу діяльність, яка містить елементи планування, аналізу і контролю щодо прийнятих управлінських рішень та їх удосконалення. Він повинен задовольняти потреби всіх користувачів бухгалтерської інформації як зовнішніх, так і внутрішніх [9; 11].

Вихід суб'єктів господарювання на зовнішньоекономічні ринки, притягнення закордонних вкладень, необхідність дослідження проблем інтернаціональної облікової діяльності, світової практики менеджменту господарської діяльності вимагають знань ділової іноземної мови, що закладаються в шкільні роки, а набувають фахового наповнення і суті під час навчання у вишах.

Очевидною є необхідність становлення високоосвіченого фахівця з бухгалтерського обліку і оподаткування з гідною розумовою здібністю, що відповідає професійним вимогам сьогодення — положенням Кодексу етики Міжнародної федерації бухгалтерів [3]. Кодекс визначає, що цілі бухгалтерської професії полягають у виконанні роботи відповідно до найвищих стандартів професіоналізму, в забезпеченні найкращих результатів роботи, додержанні суспільних інтересів на основі дотримання чотирьох основних категорій: достовірності, професіоналізму, якості послуг, довіри у користувачів послуг.

Тому важливим напрямом організації фахового розвитку облікових працівників-практиків в умовах сучасного реформування бухгалтерського обліку в секторі загального державного управління виступає їх системне навчання.

До функціональних обов'язків сучасного бухгалтера входить не тільки надання достовірної інформації про минулі події, але й участь у розробленні та прийнятті перспективних планів і стратегічних програм розвитку підприємства. Як доречно підмічає Г. Г. Кірейцев, “Основне завдання розвитку методології національної системи бухгалтерського обліку в сучасних умовах глобалізації економіки та реформування вищої професійної бухгалтерської освіти полягає у підвищенні наукового рівня обліку, орієнтація на розвиток науково-пізнавальної, соціальної, інформаційної, контрольної, регулюючої та прогностичної його функції, не нехтуючи необхідність подальшого розвитку функцій правового захисту суб'єктів господарювання та мотивації” [5, 61].

На етапах підбору облікового персоналу для визначення відповідності працівників вакантним посадам вважаємо за доцільне враховувати такі критерії оцінки претендентів на відповідні посади:

- кваліфікація бухгалтера, підтверджена документами державного зразка про освіту, а також документами про підвищення кваліфікації;
- стаж роботи за фахом, який можна перевірити за даними трудової книжки працівника;
- репутація, при визначенні якої власник може орієнтуватися на позитивні відгуки попередніх роботодавців, колег, партнерів;
- компетентність, яка визначається вмінням вирішувати практичні завдання та демонструвати практичні навички, необхідні для їх вирішення, тобто володіти сукупністю знань у дії.

Ф. Ф. Бутинець зауважує, що значення бухгалтерської компетентності особливо зростає в умовах, коли “багато законів, які приймаються в умовах політичної боротьби, коли перемагають не здоровий глузд, виваженість, об’єктивність, а бізнесові інтереси” [4, 26], фільтром для нейтралізації негативного впливу яких мають стати:

- фаховість і морально-етичні якості облікового працівника;
- гарантійні зобов’язання.

У трудовому договорі з працівником, як гарантія, може передбачатися умова, що він зобов’язаний певний час відпрацювати на підприємстві з випробувальним терміном, після сплину якого роботодавець приймає остаточне рішення про зарахування на посаду працівника на постійній основі.

Одним із найпоширеніших шляхів стимулювання постійного підвищення бухгалтером свого професійного рівня є проведення атестації бухгалтерів як одного із заходів забезпечення кадрами фахового ведення бухгалтерського обліку на підприємствах. Бухгалтерська професія потребує постійного підвищення кваліфікації, оскільки бухгалтер є одним із спеціалістів підприємства, який несе високу відповідальність за дотримання вимог законодавства в ході підприємницької діяльності та її обліку. Відповідно, атестація бухгалтера є підтвердженням відповідності спеціаліста певній професійній компетенції (рівню спеціальної підготовки, отриманих навичок і досвіду) і сприяє постійному підвищенню кваліфікації та розширенню знань бухгалтерів через постійний контроль зростання їх компетентності роботодавцем. Так, за результатами проведеного опитування практикуючих бухгалтерів підприємств м. Києва Л. В. Чижевською, виявлено існування різного ставлення фахівців до необхідності та корисності атестації. Наприклад, 54 % працівників вважають атестацію необхідним і важливим інструментом в управлінні кадрами [9, 51–52].

Ефективним методом проведення атестації Л. В. Чижевська вважає метод тестування за умови професійного складання тестів [10, 52–53]. Ще на стадії організації бухгалтерського обліку повинен бути забезпечений перший етап атестаційної роботи — розроблення положення про проведення атестації, яке повинно враховувати особливості організації обліку на підприємстві та чисельність облікового персоналу. Положення про проведення атестації облікових працівників має охоплювати всі організаційні заходи щодо атестації і передбачати розділи організації проведення атестації облікових працівників, оцінки знань працівників, підведення підсумків такої атестації з

відповідними висновками і рекомендаціями щодо кожного облікового працівника.

Іншим ефективним напрямом успішної організації праці облікових працівників і підвищення їх фахового рівня, а також якості облікового процесу в цілому, є застосування відповідного режиму ротації, що на вітчизняних підприємствах, на жаль, відбувається не часто. У той же час ротація — це цілеспрямоване переміщення кадрів з метою поглибленого вивчення обліковим працівником виробничої і корпоративної культури підприємства, успішної реалізації його місії, що загалом сприяє підвищенню відповідальності працівника за результати діяльності підприємства.

У ході дослідження встановлено, що на якість та ефективність роботи облікових працівників негативно впливають:

1) нестабільність соціальної, економічної і правової сфер з одночасним зростанням вимог до бухгалтерського обліку щодо забезпечення необхідною інформацією керівництва підприємства із застосуванням професійного судження;

2) масова перекваліфікація спеціалістів різних професій на бухгалтерів з одночасним зниженням контролю рівня їх фахової підготовки державними органами. Це погіршує фаховий рівень бухгалтерів, впливає на їх працездатність, що негативно позначається не тільки на якості облікової інформації, а й на психологічній стійкості працівника.

Сучасні умови господарювання висувають високі вимоги до рівня професійних знань і вмінь бухгалтера. Професійні цінності, етика відносин є невід'ємними складовими професійного бухгалтера. Для набуття технічних бухгалтерських знань і навичок професійним бухгалтерам потрібні такі навички, які дадуть їм можливість у разі потреби виступати в ролі бізнесових радників, фінансових аналітиків, менеджерів, фахівців, які можуть відповідально вести перемовини та бути готовими зайняти тверду позицію. Саме такими необхідними якостями мають володіти професійні бухгалтери.

Отже, сучасний бухгалтер має бути високоосвіченою, компетентною людиною, з кваліфікацією, що відповідає вимогам професії, суспільства, часу; бути яскравою, неординарною і всебічно розвинутою особистістю й інтелектуально, і фізично, яка постійно удосконалює свій фаховий рівень. Сучасний бухгалтер — це комунікабельний, здатний до продуктивного ділового спілкування спеціаліст, який розбирається в актуальних питаннях сьогодення і водночас є спокійною, розсудливою, вираженою людиною, здатною протистояти викликам часу, фізичним і стресовим впливам середовища. Вимоги, що висуваються до облікової професії, є досить високими. І саме вони зумовлюють необхідність подальшого вдосконалення освітньої та кваліфікаційної підготовки сучасних бухгалтерів, їх здорового способу життя, здатних протидіяти негативним кризовим впливам.

## Джерела

---

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві // Праця і зарплата. 2001. № 16. С. 6–9.

2. Кодекс етики професійних бухгалтерів // Сайт МФУ. URL: [www.minfin.gov.ua](http://www.minfin.gov.ua)
3. Міжнародні стандарти аудиту. Кодекс етики Міжнародної федерації бухгалтерів. ICAR. Київ. 2000. 699 с.
4. *Бутинець Ф. Ф.* Бухгалтерський облік в Україні. Міфологія. Частина 2. Житомир: ЖДТУ, 2003. 524 с.
5. *Кирейцев Г. Г.* Глобализация экономики и унификация методологии бухгалтерского учета: научный доклад на 6-й Международной конференции, Житомир, 18–19 октября 2007 г. ЖІТУ, 2007. 68 с.
6. *Петрова Т.* Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців // Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 26–34.
7. *Сопко В. В.* Бухгалтерський облік в управлінні підприємством: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2006. 540 с.
8. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О. І. Амоша та ін. Донецьк: НАН України, 2006. 208 с.
9. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента: учебник. 5-е изд., стереотип. К.: МАУП, 2004. 280 с.
10. *Чижевська Л. В.* Бухгалтерський облік як професійна діяльність: теорія, організація, прогноз розвитку: монографія. ЖДТУ, 2007. 528 с.
11. *Holovatyj M.* Unity of science and education as a paradigmatic way of development of economy and social sphere: The conceptual aspect // Economic Annals-XXI. 2016. 159 (5–6). P. 6–9. doi:10.21003/ea.V159-01
12. *Holovatyj M.* Spontaneous mass behavior: Psychological aspects in the context of social and economic circumstances // Economic Annals-XXI. 2015. 155 (11–12). P. 29–32.

**Скиба Г. І., Цімошинська О. В. Професійна підготовка та підвищення кваліфікації облікових працівників як важливий чинник їх фізичного та психічного пристосування до вимог сучасної глобалізованої економіки та впливу кризових явищ.** Акцентовано увагу на тому, що в умовах нестабільної ринкової економіки важливого значення набувають організаційно-економічні аспекти навчання працівників бухгалтерії. Швидке старіння знань, умінь і навичок, постійні зміни в законодавстві та стрімкий розвиток комп'ютерних технологій спонукають підприємства постійно підвищувати професійний рівень своїх облікових працівників, оскільки це є одним із найважливіших факторів затребуваності людини на ринку праці, а також її ефективної роботи на виробництві. Економічні кризи негативно позначилися на кількісних і якісних показниках професійного навчання та підвищення кваліфікації всіх працівників і облікових кадрів зокрема. З'ясовано, за яких умов доцільно здійснювати післядипломне педагогічне навчання працівників у формі курсового та індивідуального навчання. Визначено, що одним із шляхів підвищення професійного рівня бухгалтерських кадрів і престижу облікової професії є сертифікація. Розкрито особливості проведення сертифікації, її кваліфікаційні рівні та встановлено переваги сертифікованих бухгалтерів як для їх працевлаштування, так і для їх належного психофізичного стану в глобальній економіці.

**Skyba G. I., Tsimoshinskaya O. V. Professional training and advanced training of accountants as an impor-**

***tant factor in their physical and mental adaptation to the requirements of the modern globalized economy and the impact of crisis phenomena.*** The article focuses attention on the fact that in an unstable market economy, the organizational and economic aspects of training accounting workers are important. Rapid aging of knowledge, skills, constant changes in legislation and the rapid development of computer technologies are prompting enterprises to constantly improve the professional level of their accountants, since this is one of the most important factors in the demand for a person on the labor market, as well as its effective work in production. Economic crises adversely affected the quantitative and qualitative indicators of vocational training and skills development of all workers and accounting personnel in particular. It was found out under what conditions it is expedient to carry out postgraduate professional training of workers in the form of course and individual training. It is determined that one of the ways to increase the professional level of accounting staff and the prestige of the accounting profession is certification. The specifics of certification, its qualification levels are revealed and the advantages of certified accountants are established both for their employment and for their proper psychophysical state in the global economy.

**Скиба А. И., Цимошинская О. В. Профессиональная подготовка и повышение квалификации учетных работников как важный фактор их физического и психического приспособления к требованиям современной глобализированной экономики и влияния кризисных явлений.** Акцентируется внимание на том, что в условиях нестабильной рыночной экономики важное значение приобретают организационно-экономические аспекты обучения работников бухгалтерии. Быстрое старение знаний, умений и навыков, постоянные изменения в законодательстве и стремительное развитие компьютерных технологий побуждают предприятия постоянно повышать профессиональный уровень своих учетных работников, поскольку это является одним из важнейших факторов востребованности человека на рынке труда, а также его эффективной работы на производстве. Экономические кризисы отрицательно сказались на количественных и качественных показателях профессионального обучения и повышении квалификации всех работников и учетных кадров в частности. Выяснено, при каких условиях целесообразно осуществлять последипломное профессиональное обучение работников в форме курсового и индивидуального обучения. Определено, что одним из путей повышения профессионального уровня бухгалтерских кадров и престижа учетной профессии является сертификация. Раскрыты особенности проведения сертификации, ее квалификационные уровни и установлены преимущества сертифицированных бухгалтеров как для их трудоустройства, так и для их надлежащего психофизического состояния в глобальной экономике.

Надійшла 31 жовтня 2017 р.