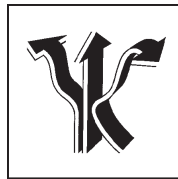


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПРОБЛЕМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ УКРАЇНИ

Випуск 5

Матеріали

*Звітної науково-практичної конференції науковців МАУП
“Соціальна практика та теоретико-методологічні
засади модернізації України
(політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”
м. Київ, МАУП, 30 листопада 2017 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2017

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 12 від 25.10.17)*

Редакційна колегія:

*М. Н. Курко (голова), д-р юрид. наук, проф.;
М. Ф. Головатий (заступник голови), д-р політ. наук, проф.;
А. А. Ігнатченко (відповідальний редактор), канд. техн. наук;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
В. М. Воронін, д-р іст. наук;
В. І. Литвиненко, д-р юрид. наук, проф.;
Є. О. Романенко, д-р наук з держ. упр., проф.;
О. Л. Фещенко, канд. екон. наук, доц.;
Л. В. Янюк (виконавчий редактор).*

*Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.*

**Проблеми модернізації України : [зб. наук. пр.] / МАУП. — К.: ДП
“Видавничий дім “Персонал”, 2008 —**

С76 Вип. 5: Матеріали звітн. наук.-практ. конф. “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)”, 30 листопада 2017 р. / редкол. : М. Н. Курко (голова) [та ін.]. — 2017. — 352 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників науково-практичних форумів МАУП, що відбувались у контексті загальноакадемічної Науково-практичної конференції “Соціальна практика та теоретико-методологічні засади модернізації України (політичні, юридичні, економічні та психологічні проблеми)” з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

ББК 63.3(4УКР)я43

Мороз-Ольшанська Н. В., Ольшанська О. П. <i>Культура як засіб людського розвитку в контексті євроінтеграційних процесів України</i>	297
Середюк К. В. <i>Підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств України..</i>	299
Скиба Г. І. <i>Сучасний стан підвищення кваліфікації працівників бухгалтерії як вагомий фактор їх психічного пристосування до умов сучасної економіки.....</i>	302
Сладкевич В. П., Вітюк А. С. <i>Удосконалення управління конкурентоспроможністю підприємств молочної галузі України</i>	305
Сладкевич В. П., Краснокутська О. О. <i>Шляхи удосконалення інформаційного забезпечення процесу управління підприємствами</i>	307
Сомов Д. О. <i>Позитивні та негативні тенденції у практиці мотивації персоналу в Україні</i>	310
Сомов Д. О., Миронова М. Ю. <i>Розробка основних напрямів вдосконалення системи управління персоналом на ТОВ “Відродження”</i>	314
Тімко Н. І. <i>Облікова ставка як інструмент реалізації грошово-кредитної політики</i>	317
Тьорло В. О., Бевзан Ю. С. <i>Проблеми розвитку елеваторного господарства України в період становлення ринкових відносин</i>	321
Тьорло В. О., Мірошніченко В. В. <i>Проблеми розвитку транскордонного співробітництва західних регіонів України ...</i>	323
Філіна Г. І. <i>Управління ефективністю компанії на основі її фінансової архітектури</i>	326
Філіппов М. І., Мотов О. В. <i>Удосконалення управління торговельною діяльністю підприємств на ринку легкових автомобілів.....</i>	329
Филиппов М. И., Чжан Паньсин <i>Социально-экономическая эффективность профессионального развития персонала в СК “Украинская страховая группа”</i>	332
Цімошинська О. В. <i>Проблеми та шляхи удосконалення організації формування звітної інформації для складання балансу підприємства за міжнародними стандартами</i>	336
Бондаренко Е. В. <i>Сучасний стан функціонування венчурних інвестиційних фондів в Україні</i>	340
Дорофєєва К. О. <i>Удосконалення управління мотивацією праці на підприємстві</i>	343
Сенін М. Г. <i>Впровадження податку на виведений капітал в Україні</i>	346
Сотворенний М. М. <i>Проблеми дефіциту державного бюджету та шляхи їх подолання.....</i>	349

СУЧАСНИЙ СТАН ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ БУХГАЛТЕРІЇ ЯК ВАГОМИЙ ФАКТОР ЇХ ПСИХІЧНОГО ПРИСТОСУВАННЯ ДО УМОВ СУЧАСНОЇ 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 змушує підприємства постійно здійснювати навчання та підвищувати фаховий рівень своїх працівників.

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.

Процес переходу України на Міжнародні стандарти обліку та фінансової звітності складний і потребує підготовки професійних фахівців, які володіють методологією трансформації української фінансової звітності в міжнародну. З урахуванням цього особливого практичного значення набуває система підготовки кваліфікованих бухгалтерів, яка б забезпечила безперервне професійне навчання і була б спрямована на подальший розвиток бухгалтерського обліку в Україні та гармонізацію з міжнародними стандартами фінансової звітності.

Мета дослідження полягає у вивченні нормативного регулювання кваліфікаційних вимог, які висуваються 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.

Кадри повинні мати високі професійні знання, навички та вміння. Знання залежать від загальної та спеціальної освіти, навички та вміння від стажу роботи, віку працівника та його особистої вправності. Слід зазначити, що необхідність певної кількості знань, навичок та вмінь впливає з закону відповідності кваліфікації робочої сили рівню використовуваних у процесі виробництва засобів виробництва і, в першу чергу, засобів праці.

Кожний бухгалтер повинен уміти: складати і перевіряти первинні документи; організовувати документообіг; розробляти методичні положення (рекомендації) з ведення бухгалтерського обліку основних засобів, виробничих запасів, заробітної плати та на інших ділянках облікової роботи; формувати облікові регістри; працювати на комп'ютері, з використанням сучасних програмних продуктів, що автоматизують обліковий процес; контролювати та аналізувати господарську діяльність на підприємстві; складати фінансову, податкову, статистичну та спеціальну звітність тощо.

Бухгалтер є однією з найбільш затребуваних професій на сучасному ринку праці, вклад якого у стабільність економічного стану підприємства важко переоцінити. Особливості професії бухгалтера мають як ряд переваг (високу затребуваність на ринку праці; переважно ненормований робочий день; можливість отримання додаткового заробітку шляхом допомоги дрібним підприємствам у веденні й автоматизації системи обліку; наявність великої кількості вищих та середніх навчальних закладів для отримання відповідної фахової освіти), так і недоліків (часті зміни норм законодавства, їх суперечності; виконання завдань для забезпечення інформацією керівництва, що потребує додаткових знань та навичок; жорстка регламентація діяльності бухгалтера, що не залишає вільного простору для творчості; висока вірогідність санкцій і штрафів внаслідок можливої помилки бухгалтера).

У ринкових умовах постійно відбуваються зміни в законодавстві, інструктивних та методичних документах. Щоб відповідати сучасному рівню вимог бухгалтер має постійно підвищувати свій професійний рівень. 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.

Прикладом реалізації такого підходу до підвищення кваліфікації через сертифікацію бухгалтерів є сертифікація, котру здійснює Федерація професійних бухгалтерів та аудиторів України (ФПБАУ) на основі російської програми міжнародної 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, скласти відповідні звіти і податкові декларації;

CIPA (Certified International Professional Accountant) — сертифікований міжнародний професійний бухгалтер) — здатний застосовувати професійне судження до питань фінансового управління та брати участь у прийнятті управлінських рішень.

Основними критеріями відбору бухгалтера роботодавцем можуть бути наступні: 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 [5].

До функціональних обов'язків сучасного бухгалтера входить не тільки надання достовірної інформації про минулі події, але й участь у розробці та прийнятті перспективних планів та 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 хтуючи необхідність подальшого розвитку функцій правового захисту суб'єктів господарювання та мотивації" [2, с. 61].

Одним із найбільш поширених шляхів стимулювання постійного підвищення бухгалтером свого професійного рівня є проведення атестації бухгалтерів. Відповідно, атестація бухгалтера є підтвердженням відповідності спеціаліста певній професійній компетенції і сприяє постійному підвищенню кваліфікації та розширенню знань бухгалтерів. За результатами проведеного опитування практикуючих бухгалтерів підприємств м. Києва Л. В. Чижевською, виявлено існування різного ставлення фахівців до необхідності та корисності атестації [5].

Ефективним напрямом успішної організації праці облікових працівників і підвищення їх фахового рівня є застосування відповідного режиму ротації. Ротація — це цілеспрямоване переміщення кадрів з метою поглибленого вивчення обліковим працівником виробничої і корпоративної культури підприємства, успішної реалізації його місії.

У ході дослідження встановлено, що на якість і ефективність роботи облікових працівників негативно впливають: нестабільність соціальної, економічної і правової сфер з одночасним зростанням вимог до бухгалтерського обліку; масова перекваліфікація спеціалістів різних професій на бухгалтерів з одночасним зниженням контролю рівня їх фахової підготовки державними органами.

Сучасний бухгалтер — це комунікабельний, здатний до продуктивного ділового спілкування спеціаліст, який розбирається в актуальних питаннях сьогодення, і водночас є спокійною, розсудливою, виваженою людиною, здатною протистояти викликам часу, фізичним і стресовим впливам середовища.

Джерела

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві // Праця і зарплата. — 2001. — № 16. — С. 6–9.
2. Кирейцев Г. Г. Глобализация экономики и унификация методологии бухгалтерского учета: Научный доклад на 6-й Междунар. конф. — Житомир: ЖГТУ, 2007. — 68 с.
3. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента: учебник. — 5-е изд., стереотип. / Г. В. Щекин. — К.: МАУП, 2004. — 280 с.
4. Чижевська Л. В. Бухгалтерський облік як професійна діяльність: теорія, організація, прогноз розвитку: монографія. — Житомир: ЖДТУ, 2007. — 528 с.
5. Holovaty M. (2015). Spontaneous mass behavior: Psychological aspects in the context of social and economic circumstances. *Economic Annals-XXI*, 155 (11–12), 29–32.