

Наукова економічна організація «Перспектива»

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

**СТАН ТА РОЗВИТОК
ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ
РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ:
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

19-20 січня 2018 року

м. Дніпро

| | |
|---|-----|
| УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ВІТЧИЗНЯНИХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ ДОМБРОВСЬКА Л. В. | 136 |
| ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ТА ВИДІВ КРЕДИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ НІКУЛІНА О. Ю. | 140 |
| РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ ФРАДЛІНА С. Б. | 143 |
| ВІДБІР І ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНО ПРИВАБЛИВИХ ПРОЕКТІВ ХВОРОСТИНА А. І. | 146 |

СЕКЦІЯ 8. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

| | |
|--|-----|
| РОЗВИТОК СИСТЕМИ ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ БАБЕНКО Л. В., БАГНО М. С. | 150 |
| РЕФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ В КОМЕРЦІЙНИХ БАНКАХ ВЕЛИЧКО Д. Є. | 153 |
| ІННОВАЦІЇ З ПИТАНЬ ВЕДЕННЯ КАСОВИХ ОПЕРАЦІЙ ГЕЛУНЕНКО О. Ю. | 155 |
| ВПЛИВ НАСЛІДКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ТА ОКУПАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ТЕРИТОРІЙ НА БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ДЕБІТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ГОРАЙ О. С. | 157 |
| ОЦІНКА ЛІКВІДНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЛІСОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА ДЗЮБЕНКО О. М., ЛИСИЧКО А. М. | 160 |
| ОЦІНКА СТАНУ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ТОВ «ГАЛАТЕЯ» КАЛІЧАК Є. С. | 162 |
| РОЗРАХУНКИ З ПОСТАЧАЛЬНИКАМИ І ПІДРЯДНИКАМИ ЯК ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІК КАЧМАР О. В., КУПЧАК О. Г. | 166 |
| АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ КОВАЛЬОВА М. С., АНТОНЕНКО В. М. | 169 |
| КОМПЕТЕНЦІЇ СУЧАСНОГО БУХГАЛТЕРА МАКАРОВИЧ В. К. | 170 |
| ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ СКОРОБАГАЧ А. Є. | 173 |
| ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОБЛІКУ В НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ ТОЛМАЧОВА А. М. | 175 |
| ОСНОВНІ ЗАСОБИ ТОМАЩУК Г. Б. | 178 |
| ЕКОЛОГІЧНИЙ ОБЛІК ЯК НЕОБХІДНА УМОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА ЧУГРІЙ Г. А. | 181 |
| ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ДОХОДІВ ЗА МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТАМИ ШЕНДРИГОРЕНКО М. Т., ПЛИС Н С. | 184 |
| ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ ОБЛІКУ ГОТОВОЇ ПРОДУКЦІЇ ТА ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ НА ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ ШУТКА С. Є., ПІДЦЕРКОВНА М. В. | 186 |

- нестабільність законодавчої бази;
 - формальний підхід до здійснення аудиту фінансової звітності;
 - намагання стандартизації фінансової звітності у відповідності до міжнародних стандартів;
 - використання шаблонних методів при здійсненні аудиту об'єкта перевірки;
 - незрозумілість для керівництва підприємства необхідності проведення аудиту;
 - недостатній рівень розуміння аудитором діяльності підприємства.
- Для вирішення проблем аудиту фінансової звітності слід:
- удосконалити нормативно-правове забезпечення фінансової звітності;
 - коригувати фінансову звітність відповідно до міжнародних вимог;
 - освоїти «культуру спілкування» з фінансовою звітністю, її складанням та вмінням читати;
 - підвищити рівень поінформованості керівників підприємств з питань аудиторських перевірок;
 - використовувати аудитору індивідуальний підхід до об'єкту перевірки [3].

Література:

1. Закон України «Про аудиторську діяльність» від 22 квітня 1993 р. № 3125-ХІІІ (зі змінами та доповненнями). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
2. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», затверджено наказом Міністерства фінансів України від 2 серпня 2014 року № 48 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13>.
3. Янок Д. Аудит фінансової звітності у вирішенні проблеми підвищення якості інформації про фінансові результати діяльності підприємства / Янок Д. // Банківська справа. – 2005. – №1.

КОМПЕТЕНЦІЇ СУЧАСНОГО БУХГАЛТЕРА

МАКАРОВИЧ В. К.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і аудиту*

*Ужгородський національний університет
м. Ужгород, Україна*

Сучасне суспільство немислиме без бухгалтерської інтерпретації явищ господарської діяльності. Бухгалтерський облік є досягненням самої людини і формується під впливом її знань, умінь, навичок і суджень в області теорії і практики обліку.

Бухгалтер, в процесі своєї професійної діяльності, повинен володіти професійними компетенціями. Як зазначає А.А. Солоненко [1] для працедавців професійний стандарт «Бухгалтер» потрібний при формуванні кадрової політики і в управлінні персоналом, при організації навчання і атестації працівників, розробці посадових інструкцій, тарифікації робіт, привласненні

тарифних розрядів працівникам і встановленні систем оплати праці з урахуванням особливостей організації виробництва, праці і управління.

Портрет компетенції потенційного головного бухгалтера пропонуємо сформулювати за наступними критеріями.

Зразок 1

Портрет компетенції потенційного головного бухгалтера

Компанія приймає наступну модель компетенції – як повний набір характеристик (особистісних і поведінкових), що дозволяє працівникові успішно виконувати відповідні його посаді функції і добиватися необхідних результатів.

Базові компетенції

Оцінювання проводяться по 5-ти шкалі:

| Назва показника | Оцінка |
|--|--------|
| Усвідомлений вибір професії кандидатом | |
| Розуміння професійної відповідальності перед замовником та в цілому перед громадськістю | |
| Бажання та можливість працювати та удосконалюватись в аспекті професійного зростання у відповідності до політики Фірми | |

Особисті компетенції :

| | Характеристика | |
|---------------------------------|--|--|
| Інтелектуальні здібності | Здатність аналізувати історичну інформацію та розвиток ситуації в достроковій перспективі з врахуванням існуючих факторів; формулювання та оцінка альтернативного розвитку | |
| | Швидке засвоєння великих інформаційних масивів | |
| | Логіка, творчість та оригінальне мислення | |
| | Здатність синтезувати, узагальнювати, продукувати нові ідеї | |
| Емоційна зрілість | Чесність, об'єктивна оцінка власних можливостей | |
| | Врівноваженість | |
| | Незалежність поглядів | |
| | Можливість протистояти пресингу | |
| Особисті здібності | Почуття власної гідності | |
| | Відповідальність, впевненість в собі, прийняття відповідальності за результати та виконання роботи з відповідальністю; дотримання встановлених Фірмою політик та процедур | |
| | Ініціативність – схильність до активних дій | |
| | Ділова етика, дотримання фундаментальних принципів | |
| Контактність | Прагнення до найкращих результатів, вміння чітко організувати та спланувати виконання дорученого завдання, вміння раціонально використовувати робочий час, зосередитись на головному | |
| | Здатність входити в довіру | |
| | Вміння слухати, переконувати, навчати та заохочувати | |
| Фізичні якості | Вміння адаптуватися до роботи у інших соціально-психологічних умовах | |
| | Здатність витримувати певні інтелектуальні і фізичні навантаження; стресостійкість – здатність до постійної тривалої монотонної роботи з великими обсягами інформації, вміння контролювати свої емоції в конфліктних ситуаціях; здатність контролювати ситуацію і швидко приймати правильні рішення в нестандартних ситуаціях. | |

Дана модель компетенції використовується при тестуванні потенційних працівників. На основі моделі компетенції розробляються форми оцінки рівня розвитку компетенції співробітників, які використовуються при проведенні атестації.

Переваги застосування моделі компетенції полягають в наступному :

- Оцінка компетенції кандидата на посаду, дає можливість приймати найбільш ефективні рішення при наймі персоналу.

- Оцінка працівника при здійсненні атестації, забезпечує можливість оцінити людину з точки зору її відповідності майбутнім посадовим обов'язкам.

Компетенції необхідні для того, щоб оцінити, наскільки успішно співробітник впорається з посадовими обов'язками в майбутньому.

Модель компетенції потрібна для створення корпоративної системи навчання та розвитку персоналу. Компетенції допомагають кожній людині зрозуміти: до чого слід прагнути, які якості і здібності потрібно вдосконалювати чи розвивати, щоб найбільш ефективно виконувати посадові обов'язки.

Визначення (опис) компетенції допомагає керівникам різних рівнів і співробітникам компанії розмовляти на одній мові, оскільки мова йде про особисті якості, моделі поведінки і ефективність виконання співробітниками посадових обов'язків. Визначення компетенції відображає особливість корпоративної культури компанії.

Сьогодні відзначається інтеграція багатьох сфер наукового і практичного пізнання, психологія та економіка не є винятком. Завдяки психологічних теорій можна пояснити багато економічні процеси і закономірності, так як все одно основним суб'єктом економічної діяльності залишається людина, хоча і працює в знаковій системі. Спочатку спеціаліст-обліковець здійснював констатацію фактів облікового процесу, пізніше до обліковця почали ставитись додаткові управлінські завдання. Поступово спектр компетенції почав розширюватись. На сьогодні, спеціаліст з бухгалтерського обліку повинен мати багато особових якостей, які відповідають його професіограмі, в цьому випадку йому досить легко буде справлятися зі своїми професійними обов'язками. Проте, окрім особових якостей і спеціальних знань від фахівця потрібно володіння спеціальними уміннями і навичками, які необхідно постійно удосконалювати, що забезпечить підвищення якості обліку в умовах глобалізації економіки.

Література:

1. Солоненко А. А. Поведенческий бухгалтерский учет: реалии и перспективы [Электронный ресурс] / А.А. Солоненко. – Режим доступа: http://vestnik.astu.org/Content/UserImages/file/economics_2015_1/11.pdf.