

створюється зведена таблиця, що демонструє всі зміни у трудовій діяльності кожного працівника.

Одночасне використання отриманих матриць за допомогою комп'ютеризації процесу перетворюється в онлайн-модель діяльності будівельної організації і дозволяє керівнику мати постійну інформацію про будь-які зміни у трудовій діяльності працівників та сумарних витратах підприємства. Далі за допомогою створеної статистичної бази можна розрахувати мультиплікативний критерій оцінки трудового поведінки кожного працівника організації (МКО), на основі якого і відбувається обчислення змінної частини заробітної плати. МКО показує внесок (відсоток виконання) кожного працівника в загальну мету будівельної організації.

Якщо постійна частина оцінює потенціал працівника і є умовно стабільною, гарантованою виплатою, то змінна частина є єдиним ефективним механізмом для підвищення трудової мотивації працівників і досягнення цілей організації.

### **Література.**

1. Пыж Н.С. Мотивационный пакет как основная составляющая совершенствования мотивационной системы на предприятиях строительной отрасли / Н.С. Пыж // Научный информационный журнал «Бизнес информ». – 2010. – № 1 (377). – С. 16 – 21.

2. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Драган О.І. – Київ: ВД «Вініченко», 2014. – 298 с.

## **ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ БУХГАЛТЕРСЬКИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

*Головченко Є. Ю., студентка*

*Науковий керівник: Кононова О. Є., к.е.н., доцент*

*Придніпровська державна академія будівництва та архітектури*

Бухгалтерський облік – надзвичайно важлива складова економічного життя країни. Спеціальність «Облік і оподаткування» сьогодні є найбільш престижною і користується великим попитом. Рідко який вищий навчальний заклад в Україні не готує фахівців вищої кваліфікації з обліку і оподаткування. Рентабельність підготовки непомірно висока, а потреба в цих фахівцях з роками не зменшується.

На даний момент в Україні дуже велика кількість людей має освіту бухгалтера, деякі з них працюють за спеціальністю, але лише одиниці відповідають вимогам, які поставлені сучасному бухгалтеру. Для якісного виконання роботи недостатньо мати відповідну вищу освіту, крім цього потрібно присвячувати багато часу на набуття практичних навичок, підвищувати професійний рівень, спостерігати за змінами в законодавстві. Більшість підприємств мають бажання і можливість утримувати не великий штат працівників економічного профілю, а декількох спеціалістів, які мають високий рівень кваліфікації. Бухгалтер повинен глибоко знати теоретичні основи бухгалтерського обліку й аналізу, сучасні методи оподаткування та організації правових відносин, досконало володіти комп'ютерною технікою, основами менеджменту, законами ринку, логістики, виробничої етики та іншими.

Одним зі складних питань, що стоять перед освітою бухгалтерів - є її якість. На сьогоднішній день існує низка слабких місць в професійній освіті бухгалтерів на міжнародному рівні, а саме:

- заочна форма навчання. Сьогодні ліцензовані обсяги підготовки бухгалтерських кадрів за заочною формою навчання у більшості ВНЗ значно перевищують ліцензовані обсяги денної форми, відкрито багато приватних ВНЗ, які спеціалізуються тільки на заочній формі навчання. Великим мінусом цієї форми навчання є недостатня якість отриманих знань, адже простіше засвоїти матеріал, який детально пояснено, аніж намагатись зрозуміти самотійно. Спосіб вирішення полягає у суттєвому зменшенні в Україні ліцензованого обсягу підготовки висококваліфікованих фахівців із спеціальності «Облік і оподаткування» за заочною формою навчання та поступового доведення його до рівня, що становить 50% від ліцензованого обсягу підготовки фахівців за денною формою навчання з відповідної спеціальності;

- зниження рівня освіти через можливість студента не своєю кропіткою працею здобувати вищу освіту, а завдяки корупції та сучасним інформаційним технологіям - купувати контрольні, курсові та дипломні роботи. Ні для кого сьогодні не секрет, що на даний момент існує дуже багато приватних осіб, підприємств, які відкрито пропонують свої послуги в написанні дипломних, курсових та інших наукових робіт. Дану проблему можна вирішити тільки законодавчим шляхом, заборонивши відповідну діяльність щодо торгівлі контрольними, курсовими та дипломними роботами або введення підвищеного оподаткування цієї діяльності;

- відсутність єдиної структури державного іспиту зі спеціальності, тобто існує недостатньо ефективна політика щодо організації та проведення комплексного державного іспиту зі спеціальності «Облік і оподаткування» в деяких ВНЗ на рівні спеціаліста і магістра. Окремі навчальні заклади виключили державні іспити з навчальних планів через те, що вони, на їх думку, дублюються дипломними роботами. Водночас слід підкреслити, що проведення комплексного державного іспиту зі спеціальності «Облік і оподаткування» вкрай важливе, оскільки він систематизує та узагальнює вивчення комплексу фахових дисциплін. Цю проблему доцільно вирішувати шляхом обов'язкового проведення комплексного державного іспиту зі спеціальності «Облік і оподаткування» на всіх рівнях підготовки фахівців, за всіма формами навчання, оскільки за будь-якою формою навчання видається диплом єдиного зразка будь-яким ВНЗ незалежно від його форми власності;

- недостатні масштаби впровадження сучасних інформаційних технологій в бухгалтерський облік, аналіз та податковий облік. У програмах ВНЗ передбачено вивчення інформаційних систем, але практика викладання цих дисциплін у більшості ВНЗ абсолютно не відповідає сучасним вимогам;

- існує значний розрив між теоретичною і практичною підготовкою бухгалтерів;

- відсутні дієві зв'язки навчальних закладів з підприємствами.

Ці проблеми доцільно вирішувати через скорочення переліку дисциплін, які вивчають студенти, та об'єднання їх у великі комплекси; законодавче визначення переліку посад, які можуть обіймати бакалаври і магістри з обліку та оподаткування; зменшення ліцензованого обсягу підготовки магістрів. Необхідне оновлення змісту і структури сучасної освіти, повинен бути присутнім процес постійного підвищення кваліфікації та післядипломної підготовки для досягнення рівня міжнародного спеціаліста.

Вирішення цих проблем допоможе вдосконалити систему державного регулювання, реформування бухгалтерського та податкового обліку. Також це дозволить швидко адаптуватися до ринкових змін, міжнародних стандартів та потреб користувачів в системі прийняття рішень, що буде позитивною зміною для бухгалтерського обліку загалом.

### Література.

1. Жук В. М. Актуальні проблеми бухгалтерського обліку і їх вирішення. – Фінанси України. – 2009. - №7. – [с. 100 – 113]
2. Кузьмінський Р. Реформування бухгалтерського обліку // Актуальні проблеми бухгалтерського обліку. - Фінанси України. – 2006. - №8. – [с.59 – 63]

## УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Горох О. В., к.е.н., доцент; Колодченко А. Ю., студент  
Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва*

Науку управління персоналом було започатковано наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст., що було обумовлено спрямованістю суспільного виробництва саме на людину, її творчі здібності, мислення, духовний розвиток, а не лише матеріальні складові [1, с. 12].

В ринкових умовах господарювання роль працівника суттєво зростає з пасивного виконавця до активного учасника виробничого процесу та процесу управління. Людський чинник стає головним фактором виробництва, а витрати на розвиток персоналу першочерговими інвестиціями [2, с. 12].

В умовах сучасної кризової ситуації як в країні, так і на багатьох підприємствах необхідне вивчення та розробка нових практичних підходів до управління ресурсами підприємства і зокрема персоналом.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Вміння швидкої адаптації підприємства до змін є запорукою успіху організації. Це дає можливість підприємству як збільшення прибутків, так і попередження збитків. Підбір фахівців, що здатні швидко реагувати на ситуацію та приймати правильні рішення, мають бути першочерговим завданням управління персоналом.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи [3, с. 33].

Для ефективного управління персоналом підприємств необхідно використовувати підходи, які всебічно розглядають кадрові питання