

МЕТОДИ ПІДТРИМКИ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ОБЛІКОВОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто фактори впливу на працездатність облікових працівників у сучасних умовах господарювання і визначено методи підтримки працездатності бухгалтерів

Постановка проблеми. Розвиток теорії й практики бухгалтерського обліку залежать від сформованих соціально-економічних умов, зокрема, підготовки професійних кадрів. В умовах глобалізації економіки та нових тенденцій у розвитку цивілізації відбувається суттєве підвищення вимог до професійного рівня бухгалтерів, виходячи із високої залежності ефективності управлінських рішень від належного виконання завдань бухгалтерського обліку.

Необхідність забезпечення справедливого розподілу доходів у суспільстві та перетворення бухгалтерського обліку в провідну сферу підтримки й реалізації суспільних потреб зумовлює актуальність дослідження можливостей забезпечення високої працездатності бухгалтерів. З розвитком суспільства з'являються нові й більш складні облікові проблеми [36, с. 26], вирішення яких потребує високого рівня підготовки бухгалтерів. Високі вимоги до якості облікової інформації вимагають забезпечення взаємодії облікових працівників, відповідного розподілу та спеціалізації їх праці.

Відсутність належної уваги науковців до розробки викладених питань призводить до неврахування суттєвих факторів впливу на працездатність облікових працівників і несвоечасності забезпечення користувачів необхідною інформацією. Це не сприяє раціональності організації бухгалтерського обліку й ефективності виконання його завдань.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. У 1927 р. у своїй праці Р. Пілівер вказував, що бухгалтерський облік відстає у питанні дослідження можливостей максимального підвищення інтенсивності та продуктивності праці [40, с. 880-889]. З метою найкращої організації облікової праці

дослідник вказував на необхідність постановки та вирішення питань нормування праці; вивчення змісту облікової роботи; дослідження психічних і фізіологічних процесів, притаманних обліковій роботі; пошуку найкращих способів її здійснення.

Варто відмітити особливу увагу до питань наукової організації праці за радянського періоду. Питання наукової організації праці бухгалтерів присвячено науковій праці таких вітчизняних і зарубіжних вчених як [1, 2, 4, 8, 9, 10, 15, 18, 19, 26, 27, 31, 32, 34, 35, 39, 41, 48], які з урахуванням сучасних умов господарювання є придатними для практичного застосування в Україні. Дослідження даного питання за радянської доби відбувалося за такими напрямками: організація процесу облікової праці; пошук можливостей економії праці й часу через скорочення облікових записів; організація робочих місць; забезпечення сприятливих умов праці; організація нормування і матеріального стимулювання; розвиток творчих здібностей і суспільної активності облікових працівників.

На особливу увагу заслуговують напрями дослідження стану облікових підрозділів підприємств з метою реорганізації бухгалтерського обліку та покращення умов праці з доповіді Н.А. Богданова, представлені для комісії Наукової організації праці в обліку Наукової Ради при ОРУ (1926 р.) [9, с. 382-384].

Виклад основного матеріалу дослідження. Визначення можливостей підтримки працездатності облікового персоналу передбачає урахування таких особливостей роботи вітчизняних бухгалтерів на даний момент.

1. Зростання вимог до бухгалтера щодо забезпечення достовірною обліковою інформацією системи управління суб'єкта господарювання відбувається в умовах нестабільності соціальної, економічної і юридичної сфер, зростання обсягів інформації та ризиків. Відсутність чітких вказівок щодо дій бухгалтера у різних господарських ситуаціях, порівняно з практикою нормативного регулювання минулих років, призводить до необхідності винесення бухгалтером професійного судження.

Проф. Я.В. Соколов називає послаблення нормативного регулювання та формування вимог до винесення бухгалтером професійного судження визначною зміною у бухгалтерському обліку за минуле десятиріччя [28, с. 60].

США – яскравий приклад країни, де професійне судження бухгалтера є традицією. Враховуючи особливості менталітету вітчизняних бухгалтерів, права та обов'язки яких протягом тривалого історичного періоду суворо регламентувалися, роботі бухгалтера сьогодні властива невизначеність, що досить чітко підкреслив О.В. Єпіфанов: “бухгалтер традиційно звик виконувати чіткі інструкції і вказівки. Право вибору та прийняття власного рішення – явище для нього досить нове, і завданням підвищення кваліфікації й підготовки сучасного бухгалтера постає розвиток ситуаційного мислення, вміння оцінити зовнішні та внутрішні фактори, виявити сильні та слабкі сторони підприємства та рекомендувати ті методи облікової роботи, які будуть сприяти підвищенню ефективності виробництва та зниженню комерційних ризиків, а також підвищенню фінансової стійкості підприємства” [20, с. 32].

Доц. Л.В. Чижевська підкреслює соціальний аспект застосування професійного судження, яке впливає на величину прибутку підприємства та доходи членів суспільства [52, с. 36].

Однак бухгалтерський облік не повинен випереджувати розвиток економіки та готовність бухгалтерів до застосування професійного судження. Так, перешкодою для використання професійного судження у роботі бухгалтера І.Н. Саннікова називає

відсутність у сучасних умовах базової економічної освіти, достатньої гуманітарної підготовки [45, с. 9-10]. За результатами її дослідження, 79% опитаних російських бухгалтерів вважають, що обов'язковими є однозначні методичні рекомендації для ведення бухгалтерського обліку.

У дисертації к.е.н. А.В. Рабошук [44] доведено, що вітчизняні бухгалтери не пристосовані до використання професійного судження для організації і ведення бухгалтерського обліку, тому необхідність вирішення великої кількості питань на основі професійного судження бухгалтера для України на сучасному етапі є негативним явищем.

2. Стрімке зростання на початку 90-х років ХХ ст. кількості недержавних підприємств зумовило брак спеціалістів з обліку, що сприяло посиленню перекваліфікації спеціалістів з інших спеціальностей на облікову.

Прискорена перекваліфікація спеціалістів технічних, гуманітарних та ін. спеціальностей негативно вплинула на престиж професії бухгалтера, її соціальне визнання передусім через зниження якості підготовки бухгалтерів, низький рівень перекваліфікації, яка відбувалася або за досить короткий термін, або безпосередньо в процесі роботи.

Проф. В.Б. Івашкевич і Л.І. Кулікова підкреслюють, що в основі мистецтва організації і ведення бухгалтерського обліку є наявність професійних знань [22, с. 18]. Високим професіоналом, за Л.З. Шнейдманом, може бути той бухгалтер, який не лише вміє вчасно скласти звітність, а й здатний проаналізувати та зрозуміти час і ситуацію, в якій він живе, усвідомити насувні потреби практики та, використовуючи багатий досвід своєї професії, запропонувати оптимальне господарське рішення [54, с. 85].

Ще в 1930 р. І.А. Ільїн писав, що на контролера в США покладалася велика відповідальність за організацію бухгалтерського обліку, збір і фіксацію облікових даних, своєчасне складання звітності, її зміст і повноту аналізу [23, с. 505]. Таким чином, ще в ті часи висувалася вимога наявності високої кваліфікації до американського бухгалтера.

До типових характеристик окремих категорій працівників облікового підрозділу необхідно включити перелік посадових обов'язків, вимог, які висуваються до знань працівників, а також перелік факторів, які визначають складність праці та ступінь відповідальності працівника [6, с. 136-137]. Повинні бути встановлені рівень спеціальних знань, стаж роботи з даної спеціальності, рівень організаційних навиків. Це є основою визначення посадових окладів працівників.

Масова перекваліфікація різних спеціалістів на бухгалтерів сприяла зниженню рівня контролю державними органами за рівнем професійної підготовки. “До бухгалтерії прийшли вчителі та лікарі, електрики та будівельники, кравці та шевці” [14, с. 110]. За дослідженням І.Н. Саннікової, у Росії 63 % жінок віком від 30 до 40 років зі стажем роботи 10 років мають базову технічну освіту [45, с. 9-10].

З опитаних нами 26 головних бухгалтерів підприємств Житомирської і Київської областей виявлено, що 5 з них за освітою інженери; 8 – вчителі; 2 – фізики; 1 – програміст. Лише 10 головних бухгалтерів (38,5 %) отримали вищу освіту за спеціальністю “Облік і аудит”. За результатами отриманих даних складно відповісти, чи спроможні такі спеціалісти забезпечити належну організацію бухгалтерського обліку, яка потребує відповідного професіоналізму.

Сукупність знань, необхідних для організації бухгалтерського обліку, вирізняє облікового працівника – суб'єкта організації – від інших бухгалтерів. Це зумовлено передусім тим, що специфіка бухгалтерської освіти передбачає виховання людських якостей, повинна забезпечити підготовку спеціаліста, спроможного приймати рішення, які мають соціальний ефект. Доц. Л.В. Чижевська наголошує, що освітня система повинна сформувати такий світогляд бухгалтера, завдяки якому результати професійної діяльності бухгалтера будуть повністю узгоджені з соціальними нормами суспільства [52, с. 38]. Крім того, в умовах постіндустріального суспільства бухгалтер повинен вміти не лише складати звітність, а й

знати принципи прийняття управлінських рішень, організацію виробництва та праці.

У тлумачному словнику української мови слово “професіоналізм” означає оволодіння основами й глибинами якої-небудь професії [38, с. 826]; “компетенція” тлумачиться як добра обізнаність із чим-небудь [37, с. 305], тобто передбачається наявність в особи знань у певній галузі.

Ще в 1927 р. Б. Бор'ян вказував, що рівень знань бухгалтера не повинен обмежуватися технікою бухгалтерського обліку. Він повинен бути знайомий з правовими та технічними питаннями для здійснення аналізу бухгалтерських документів, порівняння змісту звітності з відповідними економічними та правовими нормами, визначення результатів діяльності, правомірності та правильності ведення обліку й складання звітності, визначення дефектів у звітності та порушень у господарській діяльності [12, с. 7].

У Положенні про головного бухгалтера 1980 р. передбачалося, що на посаду головного бухгалтера можуть призначатися особи лише з вищою спеціальною освітою [42]. З формуванням ринкових відносин господарювання відбулося зниження вимог нормативного рівня до наявності відповідних кваліфікаційних характеристик особи, яка веде бухгалтерський облік на підприємстві.

Такий висновок зроблено за результатами вивчення позицій офіційних органів на предмет чіткого визначення критеріїв, які дозволяють певну особу вважати бухгалтером. Це є негативним, оскільки передбачається, що будь-хто, виявивши бажання до ведення бухгалтерського обліку та підтвердивши його на практиці, отримав можливість працювати головним бухгалтером. Досить лише відповідного закріплення посадовою інструкцією на рівні підприємства обов'язків щодо ведення бухгалтерського обліку. Єдиним покаранням за відсутність відповідної кваліфікації є розірвання трудового договору з роботодавцем.

Відповідно до ст. 8 Закону України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” бухгалтерський облік на підприємстві можуть вести різні суб'єкти, зокрема, власник або керівник підприємства [21].

Основою успіху в професійній діяльності бухгалтера Ю.А. Бабаєв називає компетентність і чесність у роботі [5, с. 267]. Вважаємо, що за відсутності відповідної кваліфікації у суб'єктів організації і ведення бухгалтерського обліку неможливе якісне виконання завдань обліку. Тобто потребує уточнення чинного законодавства, що власник і керівник можуть вести облік самостійно за умови наявності відповідного рівня кваліфікації.

Питання необхідності наявності професійних знань у Польщі піднімається по-іншому: якщо протягом тривалого періоду в цій країні панувало переконання, що бухгалтери є особами з невисоким рівнем освіти, то на даний момент вважається, що бухгалтери є високоосвіченими особами і як суспільний клас є “працюючою інтелігенцією” [55, с. 97].

Проблемне питання підвищення професіоналізму облікових працівників не втрачає актуальності та перебуває у полі постійної уваги фахівців і науковців. Нині в Україні існує проблема невідповідності структури та обсягів підготовки облікових кадрів, рівня їх кваліфікації внаслідок відсутності практичних навиків. Це призводить до появи протиріч між вимогами суспільства до спеціалістів з бухгалтерського обліку і контролю та їх об'єктивними можливостями до здійснення професійної діяльності.

Перехід до ринкових відносин, впровадження інформаційних систем у роботу бухгалтера зумовили новий технологічний етап підготовки таких фахівців. Враховуючи становище в Україні щодо визнання професійного рівня облікових працівників, актуальним є вивчення питання щодо можливостей підтримання високого рівня якості робочої сили бухгалтерів з урахуванням їх вагомості ролі в забезпеченні ефективної діяльності підприємств. Основою останньої є професіоналізм працівників як критерій визначення цінності кожного працівника для підприємства, забезпечення його працездатності.

Приділення значної уваги науковій організації праці зумовлене тим, що діяльність і розвиток суб'єктів господарювання неможливі

без кваліфікованих кадрів, праця яких має бути раціонально організованою. Наукова організація трудового процесу, як вказує проф. М.Т. Білуха, виникла у зв'язку з потребою координації і взаємозв'язку роботи великими колективами з використанням автоматизованих систем обробки інформації та передбачає організацію трудового процесу, управління ним і обслуговування його [7, с. 182, 183].

Працівники є визначальним фактором налагодженої і систематизованої діяльності підприємства, на чому наголошує російський вчений М.Ю. Медведєв: “Без жодного сумніву, трудові ресурси є значним економічним фактором. Заміна навіть одного ключового працівника може вплинути на фінансовий результат діяльності всього підприємства, причому ефект від заміни є непередбачуваним, коли робоче місце займає інша людина” [33, с. 94].

Отже, жодне підприємство не може існувати та розвиватися, не маючи чіткої системи організації персоналу, в т.ч. облікового. У ході організації праці облікових працівників з метою підвищення продуктивності їх праці має бути забезпечено поєднання в єдиному процесі техніки та здібностей окремих виконавців.

Наукова організація праці, за проф. М.Т. Білухою, включає такі елементи: організація трудових процесів і робочих місць, забезпечення сприятливих умов праці, організація праці з функціонального обслуговування робочих місць, нормування і матеріального стимулювання, розвитку творчих здібностей і підприємницької активності працівників. Поява наукової організації творчої праці зумовлена потребою координації і взаємозв'язку ряду однорідних за технічним характером процесів колективної праці [7, с. 197].

Зміст організації будь-якого виду праці за визначенням доц. С.В. Іваненкова, розкриває сукупність заходів, які забезпечують раціональне використання робочої сили, що включає відповідну розстановку працівників у процесі виробництва, поділ і кооперацію, методи, нормування і стимулювання праці, організацію робочих місць, їх обслуговування і необхідні умови праці [24, с. 112].

Для забезпечення продуктивності праці облікового персоналу Е. Кірюшин передбачав: відповідний відбір облікових працівників за кількістю і професійним рівнем; найбільш раціональний розподіл праці між ними; дозвіл ініціативи в технічних прийомах виконання роботи; встановлення відповідальності за своєчасність, якість і кількість роботи; скорочення і спрощення облікових робіт шляхом усунення зайвих робіт, операцій; організація систематичного надання в бухгалтерську службу облікового матеріалу; завчасна підготовка бланків для складання різних довідок та ін. [27, с. 16].

Одним із заходів забезпечення узгодженості в роботі облікового персоналу, уникнення непродуктивних витрат часу та помилок В. Кругляков називав складання бухгалтером інструкцій для організації бухгалтерського обліку задля розуміння іншими працівниками правил ведення обліку [30, с. 223].

У ході дослідження практичного досвіду корпорацій з оцінки кваліфікації і досягнень працівників; систем відбору, навчання, підвищення мотивації і просування працівників Е. Джей приходять до висновку, що інструментом досягнення стабільного та

тривалого успіху в управлінні є не особистість, а команда [29, с. 39]. Створення здорової і дружньої атмосфери в колективі А. Карнеєв називав одним з принципів побудови облікового організму великого масштабу [25, с. 106].

Таким чином, для ефективного налагодження трудового процесу бухгалтерів і підтримки їх працездатності необхідним є урахування впливу багатьох факторів, зокрема, систематичного вдосконалення техніки та технології; системи організації виробництва; психофізіологічних факторів і особливостей екологічного середовища.

За визначенням Т.Ю. Базарова, працездатність – це параметр, який описує рівень ресурсів, які можуть використовуватися у ході виконання роботи [47]. Тобто передбачається відповідна якість робочої сили – цінність і придатність працівника через ряд його кваліфікаційних і особистих якостей, необхідних для забезпечення процесу праці.

Якість робочої сили є комплексним явищем, яке Д.П. Богиня і О.А. Грішнова характеризують через ряд змістовних характеристик [11] (рис. 1).

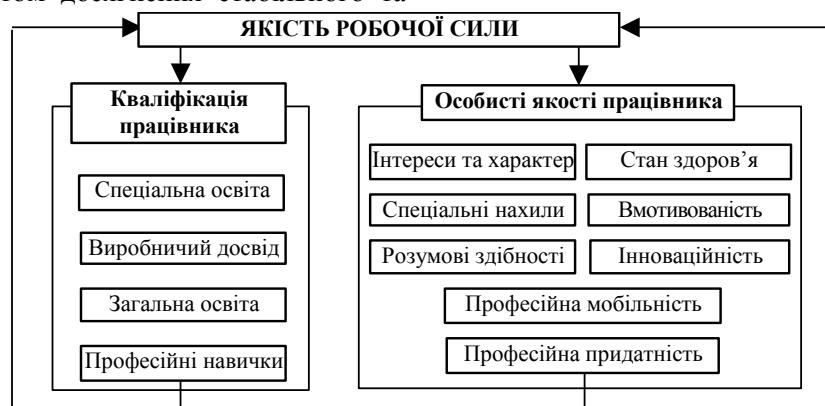


Рис. 1. Змістовні характеристики якості робочої сили

Досліджуючи конкурентоспроможність працівника на ринку праці, Т. Гільorme додатково виділяє наступні характеристики якості робочої сили: адаптація працівника до постійних змін умов виробництва, застосування наявних знань і навичок; готовність до безперервного процесу підвищення кваліфікації; універсалізація працівника; стресостійкість працівника в умовах нестабільності економіки [16].

Розглянуті змістовні характеристики якості робочої сили мають не лише теоретичне, а й важливе прикладне значення передусім тому, що їх безпосереднє урахування забезпечує організацію праці в умовах конкретного робочого місця, пошук можливостей підтримки працездатності персоналу.

На працездатність облікового персоналу на підприємстві чинять визначальний вплив такі заходи: ефективні системи підбору,

оцінки та стимулювання праці облікових працівників; використання соціально-психологічних аспектів колективної діяльності облікового підрозділу; заходи спеціальної підготовки, навчання і розвитку персоналу; методи планування кар'єри. Вважаємо, що відповідальність за якість управління обліковим персоналом повинна покладатися на головного бухгалтера, чим обумовлено необхідність ним знань управління трудовими ресурсами, основ психології, володіння вмінням акумулювати здібності колективу облікових працівників.

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

- кваліфікація бухгалтера, підтверджена документами державного зразка про освіту;
- стаж роботи за фахом, який можна перевірити за списком попередніх робіт;
- 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 сукупність знань у дії. Проф. Ф.Ф. Бутинець підкреслює, 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” [13, с. 26]. За дослідженням російського науковця М. Чижова, до вимог компетентності на практиці можуть включатися: перспективне мислення; корпоративність; надійність; вміння приймати рішення; відкритість до нового; вміння управляти виконанням рішень; лідерство і вміння працювати в команді [53, с. 141];
- гарантійні зобов'язання. У трудовому договорі з працівником як гарантія може передбачатися умова, що працівник зобов'язаний відпрацювати на підприємстві протягом встановленого терміну. Це

дозволить підприємству у випадку понесення додаткових витрат на працівника (навчання, підвищення кваліфікації, оснащення робочого місця) уникнути зайвих витрат.

Безпосередній відбір облікових працівників серед претендентів на вакантні посади, попередньо визначивши їх необхідну чисельність, забезпечує головний бухгалтер, що повинно передбачатися у його посадовій інструкції.

Постійні зміни зовнішнього середовища зумовлюють необхідність постійного підвищення бухгалтером свого професійного рівня, в чому зацікавлене передусім керівництво підприємства. Призначенням оцінки персоналу в ході виконання ним функціональних обов'язків, є поточна оцінка його роботи, висування кандидатур осіб до резерву кадрів, розробка рекомендацій працівникам щодо областей знань, які повинні бути опановані додатково, визначення недоліків у професійній діяльності, які потребують усунення або коригування.

Одним з найбільш поширених шляхів вирішення цього питання є проведення атестації бухгалтерів як одного із заходів забезпечення кадрами ведення бухгалтерського обліку на підприємствах. Бухгалтерська професія потребує постійного підвищення кваліфікації, оскільки бухгалтер є одним із спеціалістів підприємства, який несе високу відповідальність за дотримання законодавства. 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 їх компетентності.

За результатами проведеного опитування доц. Л.В. Чижевською практикуючих бухгалтерів підприємств м. Києва, встановлено існування різного ставлення до необхідності та корисності атестації. 54 % працівників вважають атестацію необхідним і важливим інструментом в управлінні кадрами [52, с. 51-52].

Проведення щорічної атестації облікових працівників впроваджено на ЗАТ “Ново-

краматорський машинобудівний завод” [46, с. 277-278], за результатами якої встановлюється рівень кваліфікації бухгалтерів і забезпечується пристосування суб’єкта господарювання до динамічної ринкової кон’юнктури.

Узагальнивши практичний досвід проведення атестацій, к.е.н. М. Чижев пропонує наступний порядок дій, який може застосовуватися для облікових працівників:

– підготовка організаційних і розпорядчих документів з проведення атестації працівників, створення атестаційної комісії;

– підготовка документів, за якими проводиться атестація;

– оцінка знань за допомогою комп’ютерної техніки та складання висновків атестаційної комісії;

– проведення співбесіди з особами, які проходили атестацію;

– підведення підсумків атестації і прийняття рішень атестаційною комісією [53, с. 139].

Ефективним методом проведення атестації доц. Л.В. Чижевська називає метод тестування за умови професійного складання тестів [52, с. 52-53].

На етапі організації бухгалтерського обліку повинен бути забезпечений перший етап атестаційної роботи. Передбачається розробка положення про проведення атестації, яке повинно враховувати особливості організації обліку на підприємстві та чисельність облікового персоналу. Запропоноване Положення про проведення атестації облікових працівників охоплює всі організаційні заходи щодо атестації і передбачає такі розділи: організація проведення атестації облікових працівників; оцінка знань працівників; підведення підсумків атестації.

Враховуючи, що ефективний відбір бухгалтерів є однією з форм попереднього контролю якості трудових ресурсів, на підприємстві може створюватися резерв кандидатів на відповідні посади, передбачені штатним розкладом в частині бухгалтерської служби.

Питання про створення резерву облікових кадрів піднімалося редакцією журналу

“Счетоводство” (1924 р.) [3, с. 293]. Підвищенню кваліфікації резерву на посаду головного бухгалтера присвячено дослідження доц. С.Д. Попової і доц. Е.М. Темчишиної [43, с. 21-22]. Науковцями акцентовано увагу на ефективності навчання облікових працівників; розкрито аспекти ефективності підвищення кваліфікації резерву.

Резерв кадрів – це група працівників, які відповідають вимогам, що висуваються до певних посад, та пройшли кваліфікаційну підготовку. Для облікових працівників підготовку доцільно проводити в індивідуальному порядку під керівництвом головного бухгалтера.

Створення резерву забезпечить вибір найбільш придатних працівників для конкретних посад. Показниками, які характеризують соціальні результати підвищення кваліфікації резерву, є: підвищення практичного досвіду спеціаліста, зниження плинності кадрів, підвищення дисципліни праці. За дослідженням Ч.Т. Хорнгрена Дж. Фостера, багато американських компаній навмисно проводять своїх бухгалтерів через посади рахівників та аналітиків з метою, щоб у майбутньому ці спеціалісти краще розуміли адміністрацію та враховували її інтереси в ході організації обліку [49, с. 17].

Оскільки резерв може створюватися за рахунок зовнішніх і внутрішніх джерел, вважаємо за доцільне для бухгалтерської служби створювати резерв за рахунок використання внутрішніх джерел. Це підвищить зацікавленість працівників у результатах своєї праці та скоротить період адаптації і знайомство з особливостями діяльності підприємства нових працівників.

Одним з напрямів успішної організації праці облікових працівників і підвищення якості облікового процесу є застосування ротації¹, що на вітчизняних підприємствах відбувається досить рідко.

¹ Ротація – це цілеспрямоване переміщення кадрів з метою поглибленого вивчення виробничої і корпоративної культури підприємства, успішної реалізації його місії [53, с. 163].

Для підтримки працездатності облікових працівників повинні враховуватися досягнення в сфері управління трудовими ресурсами, пов'язані зі створенням програм і методів підвищення якості трудового процесу, до показників якої В.Н.Цуглевич відносить наступні: робота повинна бути цікавою; виконавці повинні одержувати справедливу винагороду за свою працю; робоче місце повинно відповідати вимогам ергономіки; здійснення нагляду з боку керівництва, коли в ньому виникає необхідність; участь працівників у прийнятті рішень, які стосуються їх особистих інтересів і пов'язані з їх роботою; гарантії праці; побутове та медичне обслуговування працівників [51, с. 109].

Розглянемо детальніше питання щодо навчання облікових працівників на підприємстві, важливість якого обумовлена важливою роллю бухгалтера на підприємствах.

Діяльність керівництва щодо навчання і підвищення кваліфікації облікових працівників, власна робота працівників у даному напрямі, система інформаційного пошуку підприємства повинні бути спрямовані на ідею постійного підвищення рівня знань на підприємстві.

Ключовим моментом є навчання у ході виконання відповідної роботи. Американські дослідники наголошують, що на підприємствах повинні стимулюватися спроби вирішення різних проблем, на роботу повинні прийматися особи, які прагнуть вчитися [17, с. 226].

За результатами дослідження організації бухгалтерського обліку на промислових підприємствах Житомирської і Київської областей встановлено, що на більшості з них (15 підприємств з 26 або 57,69 %) професійне навчання має обов'язковий характер. Періодичність навчання – від 1-2 разів на тиждень до 1 разу в місяць. Керують навчанням головні бухгалтери підприємств.

Цікавим є практичний досвід підвищення кваліфікації облікових працівників на ЗАТ “Новокраматорський машинобудівний завод”. На підприємстві представники центральної бухгалтерії (заступники головного

бухгалтера) щотижня організовують заняття з бухгалтерами всіх підрозділів бухгалтерської служби з проблемних питань оподаткування, калькулювання витрат, виконання бюджетів та ін. Крім того, проводяться заняття з усіма працівниками цехів з метою навчання їх основам економічних знань, що формує в працівників розуміння необхідності даних, які передбачені графіком документообороту, забезпечує можливість слідкувати ними за виконанням доходних і витратних статей бюджету для відповідного підрозділу.

Навчання безпосередньо на виробництві забезпечує зв'язок теорії з практикою, оскільки на розгляд і обговорення виносяться найбільш актуальні для підприємства питання.

За визначенням В.Ципирунди, якісна система підготовки та перепідготовки кадрів повинна забезпечувати комплексне та системне навчання, систему технологій і методів управління і самоуправління, розвиток здібностей персоналу, розширення його світогляду. На сьогодні цінність працівників полягає в здатності до швидкого прийняття рішень, до мобілізації зусиль на виконання завдань за обмежений час [50, с. 66]. Тобто передбачається створення комплексної і системної освіти на підприємстві, спрямованої на розвиток персоналу.

З метою забезпечення ефективного процесу підготовки та перепідготовки кадрів к.е.н. М. Чижов вважає необхідним дотримання наступних принципів (табл. 1) [53, с. 144].

Навчання облікового персоналу може відбуватися власними силами або з використанням послуг освітніх установ.

Оплачуючи навчання працівників, яке проводиться освітніми закладами, підприємство, залежно від ступеня довіри до працівника, має можливість оптимізувати витрачання коштів на навчання, обираючи з-поміж таких його варіантів: 1) подарувати суму, необхідну для навчання працівнику; 2) видати працівнику премію на навчання; 3) самостійно перерахувати кошти освітній установі; 4) видати цільову безвідсоткову позику для компенсації вартості навчання.

Таблиця 1. Принципи підготовки та перепідготовки працівників, сформульовані М. Чижовим

<i>Групи принципів</i>	<i>Перелік принципів</i>
Економічні	1. Платність навчання. 2. Укладання договору на навчання. 3. Розробка системи оплати власних викладачів
Змістовні	1. Підготовка групою працівників. 2. Навчання спеціалістами, які мають практичну підготовку. 3. Обов'язкове стажування на практиці. 4. Оцінка рівня отриманих знань. 5. Навчання новим технологіям
Організаційні	1. Узгодження плану навчання з керівниками підрозділів. 2. наявність розпорядчого документу керівника на проведення навчання. 3. Створення навчальних центрів або відділів. 4. Формування баз знань і доступу до них
Стимулюючі	1. Навчання як невід'ємний атрибут кар'єрного росту. 2. Навчання як підвищення власного професійного рейтингу. 3. Навчання як складова корпоративної культури

Кожен з варіантів має свої переваги та недоліки. Для підприємства та працівника, який навчається, будуть різні наслідки за податковим законодавством. Крім того, необхідною є розробка способів утримання персоналу, який пройшов додаткову підготовку, на підприємстві.

Їх аналіз дозволив зробити висновок, що одним з найбільш оптимальних варіантів видачі коштів обліковим працівникам на освіту є видача безвідсоткової цільової позики на певний термін, оформленої відповідним договором, оскільки існує можливість утримання працівника на підприємстві. На випадок дострокового розірвання трудового договору повинен передбачатися обов'язок працівника відшкодувати позику в повному обсязі.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У ході дослідження окреслених питань встановлено, що на якість роботи облікових працівників негативно впливають: 1) нестабільність соціальної, економічної і правової сфер з одночасним зростанням вимог до бухгалтерського обліку щодо забезпечення інформацією управління із застосуванням професійного судження; 2) масова перекваліфікація спеціалістів різних професій на бухгалтерів з одночасним зниженням контролю рівня їх фахової підготовки державними органами. Це погіршує професійний рівень бухгалтерів і їх працездатність, що негативно позначається на якості облікової інформації.

З метою вирішення вказаних питань виділено повноваження суб'єктів господарювання для підтримки працездатності бухгалтерів. Обґрунтовано, що на рівні суб'єктів господарювання необхідна розробка адміністративних, економічних і соціально-

психологічних методів стимулювання (зокрема, методик підвищення кваліфікації, атестації, формування резерву кадрів і ротації бухгалтерів, соціального забезпечення). Такі заходи дозволять забезпечити підтримку високої працездатності бухгалтерів й покращити якість їх праці.

Розроблено перелік заходів з метою вдосконалення процедури атестації облікових працівників, які включають організаційні заходи щодо проведення атестації, порядок оцінки знань працівників і підведення підсумків атестації. Доведено необхідність закріплення описаного порядку в Положенні з організації і проведення атестації облікових працівників підприємства, проект якого представлений у роботі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Алахов Б.В.* Бухгалтерский учет в деревообрабатывающей промышленности. Учеб. пособие. М.: "Лесная промышленность" 1973. – 256 с.
2. *Алексеев С.А.* Счетная сноровка // Счетная мысль. – 1925. – № 2. – С. 27-31.
3. Анкета № 2. Счетный аппарат. (Его строение и место внутри единичного хозяйства). Часть I // Счетоводство. – 1924. – № 4(7). – С. 291-294.
4. *Асташкевичер Е.Т.* Бухгалтерский учет на машиностроительном предприятии. – М.: "Машиностроение?", 1970. – 432 с.
5. *Бабаев Ю.А.* Теория бухгалтерского учета: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 060500 "Бухгалтерский учет, анализ и аудит" / Ю.А. Бабаев, В.А. Бородин, Н.Д. Амаглобели; Под ред. проф. А.Ю. Бабаева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 304 с.

6. *Безруких П.С.* Организация бухгалтерского учета на предприятии. – М.: Издательство “Финансы”, 1966. – 207 с.
7. *Білуха М.Т.* Методологія наукових досліджень: Підручник. – К.: АБУ, 2002. – 480 с.
8. *Богданов Н.* Из практики работ по НОТ в учете // Счетная мысль. – 1925. – № 2. – С. 26-27.
9. *Богданов Н.* К вопросу о методах обследования счетных аппаратов // Счетоводство. – 1926. – № 3(30). – С. 382-384.
10. *Богданов Н.А.* О методах обследования счетных аппаратов // Вопросы баланса и экспертизы. Сборник статей под ред. Б.А. Борьяна. Выпуск 1. – М., 1927. – С. 251-257.
11. *Богиня Д.П., Грیشнова О.А.* Основы экономики праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.
12. *Борьян Б.* Роль и правовое положение бухгалтеров-экспертов в Западной Европе и С.-А.С.Ш. // Вопросы баланса и экспертизы. / Сборник статей под ред. Б.А. Борьяна. Выпуск 1. – М., 1927. – 267 с.
13. *Бутинець Ф.Ф.* Бухгалтерська освіта: до Болоні від Житомира // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(4). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 400 с.
14. *Бутинець Ф.Ф.* Бухгалтерський облік в Україні. Міфологія. Частина 2. – Житомир: ЖДТУ, 2003. – 524 с.
15. *Васильев М.И.* Обследование и организация предприятий и учреждений. – Петроград: Транспечать, 1923. – 91 с.
16. *Гільорме Т.В.* Соціально-професійні якості працівника: сучасні вимоги постіндустріального суспільства // <http://www.rusnauka.com/article/economics/10/17.html>.
17. *Грейсон Дж. К. мл., О’Делл К.* Американский менеджмент на пороге XXI века: Пер. с англ. / Авт. предисл. Б.З. Мильнер. – М.: Экономика, 1991. – 319 с.
18. *Даниленко Я.* Пути НОТ в счетном деле // Счетоводство. – 1925. – №1(16). – С. 78-88.
19. *Дезорцев С.С.* К вопросам счетной организации // Счетоводство. – 1923. – № 3. – С. 186-189.
20. *Епифанов О.В.* Подготовка и аттестация профессионального бухгалтера / О.В. Епифанов. – М.: ЗАО Издательство “Экономика”, 2006. – 198 с.
21. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні” № 996-XIV від 16 липня 1999 р.
22. *Ивашкевич В.Б., Куликова Л.И.* Бухгалтерское дело: Учеб. пособие / В.Б. Ивашкевич, Л.И. Куликова. – М.: Экономистъ, 2005. – 523 с.
23. *Ильин И.А.* Права и обязанности контролера (главного бухгалтера) в С.-А.С.Ш // Вестник И.Г.Б.Э. – 1930. – № 6. – С. 504-509.
24. *Ивахненко С.В.* Інформаційні технології в організації бухгалтерського обліку: історія, теорія, перспективи. Наукове видання. – Житомир: АСА, 2001. – 416 с.
25. *Карнеев А.К.* организации счетных аппаратов // Счетоводство. – 1926. – № 1(28). – С. 96-106.
26. *Карнеев А.* НОТ в бухгалтерии // Счетоводство. – 1924. – № 4(7). – С. 343-345.
27. *Кирюшин Е.* Популярные очерки по счетоводству // Счетная мысль. – 1925. – № 5. – С. 15-18.
28. Конференция “Бухгалтерский учет в XXI веке” // Бухгалтерский учет. – 2001 – № 14 – С. 60.
29. *Крейнер Стюарт.* Библиотека избранных трудов о бизнесе. Книги, сотворившие менеджмент / Пер. с англ. – М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2005. – 368 с.
30. *Кругляков В.* Значение письменных инструкций по счетоводству // Счетоводство. – 1923. – № 3. – С. 223-224.
31. *Кузьмінський А.М. та ін.* Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: Підручник; За ред. А.М. Кузьмінського. – К.: Вища шк., 1993. – 223 с.
32. *Маслов С.П.* Опыты применения НОТ к бухгалтерии // Счетоводство. – 1924. – № 7-8(10-11). – С. 715-734.
33. *Медведев М.Ю.* Бухгалтерский учет для посвященных. – М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2004. – 320 с.
34. *Мнюх В.К.* Опыт практического применения принципов НОТ в счетоводстве // Счетоводство. – 1925. – № 3(18). – С. 361-370.

35. Мнюх В.К. Что такое НОТ в учете? // Счетоводство. – 1925. – № 12(27). – С. 1569-1579.
36. Мюллер Г., Гернон Х., Мишк Г. Учет: международная перспектива: Пер. с англ. – 2-ге изд., стереотип. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 136 с.
37. Новий словник української мови / В. Яременко, О. Сліпущко. Т. 2. Є-С. – К.: Видавництво “Аконіт”, 2000. – 928 с.
38. Новий словник української мови / В. Яременко, О. Сліпущко. Т. 3. С-Я. – К.: Видавництво “Аконіт”, 2000. – 928 с.
39. Петрова В.И. Научная организация бухгалтерского учета. – М.: “Финансы”, 1975. – 136 с.
40. Пиливер Р. Нормирование счетного труда // Счетоводство. – 1927. – № 10(49). – С. 879-889.
41. Письменная Д.Н. Научная организация труда и учета в совхозах и колхозах. – М.: “Колос”, 1971. – 255 с.
42. Положення про головних бухгалтерів, затверджене Постановою Ради Міністрів СРСР від 24 січня 1980 р. № 59.
43. Попова С.Д., Темчишина Е.М. О подготовке резерва на должность главного бухгалтера // Бухгалтерский учет. – 1983. – № 2. – С. 21-22.
44. Рабошук А.В. Принципы, стандарты та професійне судження в бухгалтерському обліку: теоретико-методичний аспект: Дис. к.е.н.: 08.06.04. – Житомир, 2006. – 274 с.
45. Санникова И.Н. Образование и профессиональная культура специалиста как решающие факторы реформирования отечественного бухгалтерского учета / Международный бухгалтерский учет. – 2004. – № 64(4). – С. 8-15.
46. Скударь Г.М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения. – К.: Наукова думка, 1999. – 496 с.
47. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова. Предоставлено компанией “Центр Кадровых Технологий – XXI век” / www.pmanbook-8-1.shtml.
48. Фус Н.В. Из работ Научного Совета. Обстановка труда счетного работника // Счетоводство. – 1926. – № 3(30). – С. 376-379.
49. Хорнгрен Ч.Т., Фостер Дж. Бухгалтерский учет: управленческий аспект: Пер. с англ. / Под ред. Я.В. Соколова. – М.: Финансы и статистика, 1995. – 416 с.
50. Цитирунда В. Предприятие как система в условиях переходного периода // Менеджмент и менеджер. – 2003. – № 11. – С. 61-66.
51. Цуглевич В.Н. Корпоративный менеджмент в условиях нестабильного рынка / Под общ. ред. Н.П. Тихомирова – М.: Издательство “Экзамен”, 2003. – 320 с.
52. Чижевская Л.В. Качественное профессиональное образование как фактор развития бухгалтерского учета // Проблемы теории та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(4). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 400 с.
53. Чижов Н.А. Управление корпоративными кадрами. – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.
54. Шнейдман Л.З. Уроки истории // Бухгалтерский учет. – 1997. – № 12. – С. 82-86.
55. Kazmierczak J. Развитие профессии бухгалтера в Польщі. Освіта: рівень, вимоги, контроль // Проблемы теории та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. Міжнародний збірник наукових праць. / Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз. Випуск 1(4). / Відповідальний редактор д.е.н., проф. Ф.Ф. Бутинець. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 400 с.

ВОЙНАЛОВИЧ Олена Петрівна – аспірант кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- теорія бухгалтерського обліку;
- організація бухгалтерського обліку

Стаття надійшла до редакції 30 травня 2006 р.

Підписана до друку 05 червня 2006 р.