

- графік складання та подання звітності (у додатках графік руху носіїв облікової інформації підсумкового етапу бухгалтерського обліку із зазначенням відповідальних осіб);
- порядок ведення архіву установи;
- перелік працівників, які мають право підпису носіїв облікової інформації (у додатках список осіб із зіставленням зразків підписів зазначених осіб);
- перелік працівників, які мають право на отримання, зберігання та видачу товарно-матеріальних цінностей (у додатках список осіб із зіставленням зразків підписів зазначених осіб);
- перелік осіб, відповідальних за організацію технічного забезпечення облікового процесу;
- перелік осіб, відповідальних за інформаційне забезпечення;
- план заходів щодо проведення інвентаризації (у додатках склад комісії, графік проведення інвентаризації по установі).

**К.е.н., доцент Королук Т.М.**

*Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя, Україна*

## **РИЗИК В СИСТЕМІ ОБЛІКУ**

Сучасні умови розвитку економіки зумовлюють необхідність в системі управління діяльністю господарюючих суб'єктів вивчення та оцінки зовнішніх та внутрішніх факторів, які позитивно або негативно впливають на їх діяльність. Невизначеність їх впливу є першопричиною ризику, який притаманний діяльності будь-якого господарюючого суб'єкта.

Ризик – це багатогранне поняття, яке часто пов'язують із втратами, негативними наслідками. Та це лише одна із інтерпретацій розуміння ризику, оскільки ризик та доходність знаходяться в прямій залежності: вища доходність діяльності підприємства завжди пов'язана з високим ступенем ризику. Так, В.В. Ковальов розглядає ризик і доходність як дві взаємопов'язані категорії: «акти-ви, з якими асоціюється відносно більший розмір можливих втрат, розглядаються як більш ризиковані. Відповідно до таких активів пред'являються і більш високі вимоги по відношенню їх доходності» [1, с. 404].

В процесі діяльності господарюючого суб'єкта невизначеність в бухгалтерському обліку найбільше проявляється в процесі формування даних обліку та фінансової звітності, а також в процесі прийняття управлінських рішень користувачами облікової інформації. Невизначеність в бухгалтерському обліку формується при відсутності якісної інформації та в результаті невизначеності в бухгалтерських стандартах обліку та звітності.

нування кар'єри); соціально-психологічні (удосконалення стилю і методів управління, покращення взаємовідносин у колективі, системи морального заохочування, удосконалення корпоративної культури організації). Отже, плінність персоналу це процес яким необхідно і можливо управляти починаючи з з'ясування причин плінності і втіленням заходів по мінімізації цього явища.

Література:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом [Текст] : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 511 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2011. – 688 с.
3. Лукашевич Н.П. Психология труда: Учеб. пособие / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.

**К.е.н. Петренко О.О.**

*Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця*

## **ЗНИЖЕННЯ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ШЛЯХОМ ЗАСТОСУВАННЯ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ**

Погіршення політичної ситуації в Україні в 2013-2015 роках призводить до зниженню важливих макроекономічних показників, що підкреслюється негативними тенденціями на ринку праці. Аналіз статистичних даних свідчить про наявність в Україні 414,7 тисяч безробітних (станом на 1 вересня 2015 року), а використання методики МОП (Міжнародної оплати праці) дозволяє констатувати, що 9,6% економічно активного населення України є безробітними. Водночас потреба роботодавців у працівниках на заміщення вакантних посад станом на 01.09.2015 р. становить 41,3 тис.осіб, тобто на ринку праці все таки існує значний надлишок пропозиції робочої сили [1]. З метою підвищення попиту на робочу силу та покращення показників питомої ваги безробітних в загальній чисельності зарахованого до штату персоналу, необхідно застосовувати новітні підходи в процесі їх підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Вивченням проблем у сфері зайнятості населенням займаються провідні вчені-економісти Д. Богиня, А. Колот, Г. Назарова, В. Никифорова, В. Петух, В. Савченко, Л. Шаульська та інші. Проте за поточних соціально-економічних умов в Україні проблема є актуальною та потребує подальших наукових досліджень.

Метою дослідження є обґрунтування заходів для зниження рівня безробіття в Україні шляхом подолання дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці, що зумовлено дефіцитом кваліфікованих працівників та надлишком службовців без досвіду роботи.

Організація і надання послуг щодо професійної підготовки та перепідготовки для безробітних регулюється відповідно до статті 35 ЗУ «Про занятість населення». Важливим аспектом в процесі регулювання процесу професійного навчання безробітних було підписання наказу Міністерства соціальної політики України та МОН України «Про затвердження порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» №318/655 від 31.05.2013 р., в якому наведено безпосередньо дані про строки, форми та інші важливі положення в процесі підвищення кваліфікації та перепідготовки безробітних з різним рівнем освіти [2-3]. Серед проблем, які ускладнюють процес професійного навчання на рівні українських підприємств та в окремих галузях господарювання, можна виділити:

- 1) обмеженість фінансування професійного навчання. Середнє значення питомої ваги витрат на професійне навчання в загальному значенні витрат на роботу силу на підприємствах України становить за 2010-2014 роки від 0,2% до 0,3%, тоді як провідні європейські та американські компанії виділяють по 10-15%.
- 2) ускладнений процес отримання дозволу на проведення професійного навчання на базі певного суб'єкту господарювання та складна процедура отримання документів, що засвідчують результати навчання;
- 3) відсутність чи низька якість стратегічних планів професійного навчання на підприємстві, що призводить до неспроможності забезпечення безперервності розвитку працівників;
- 4) низька мотивація працівників та роботодавців до професійного навчання. Низька зацікавленість працівників зумовлена тим, що підвищення їх компетентності дуже часто не супроводжується приростом заробітної плати. Роботодавці стримано організують процес професійного навчання через можливість переміщення їх найбільш перспективних чи компетентних працівників на інші підприємства.

Застосування освітніх програм є одним із методів подолання дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці та, відповідно, до зниження рівня безробіття та підвищення компетентності працівників. Ефективне використання освітніх програм можливо в декількох варіантах: освітні програми для кваліфікованих робітників та антикризові освітні програми для службовців. Антикризові освітні програми для службовців можна умовно розподілити на дві групи: «освітній апгрейд» для висококваліфікованих працівників (економістів, менеджерів, інженерів), які потребують оновлення компетентностей; працівники с дипломами, які не мають досвіду роботи та ще не підтвердили свою компетентність на практиці. Для другої групи службовців в поточних умовах доцільно рекомендувати організацію професійного навчання, спрямованого на перепідготовку в межах суміжних професій, що користуються більшим попитом на ринку праці [4].

Слід констатувати, що головним способом подолання дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці в розрізі використання освітніх програм є удосконалення професійної освіти кваліфікованих робітників. Саме ця категорія працівників (зокрема токарі, фрезерувальники, інші станочники) є користується ва-

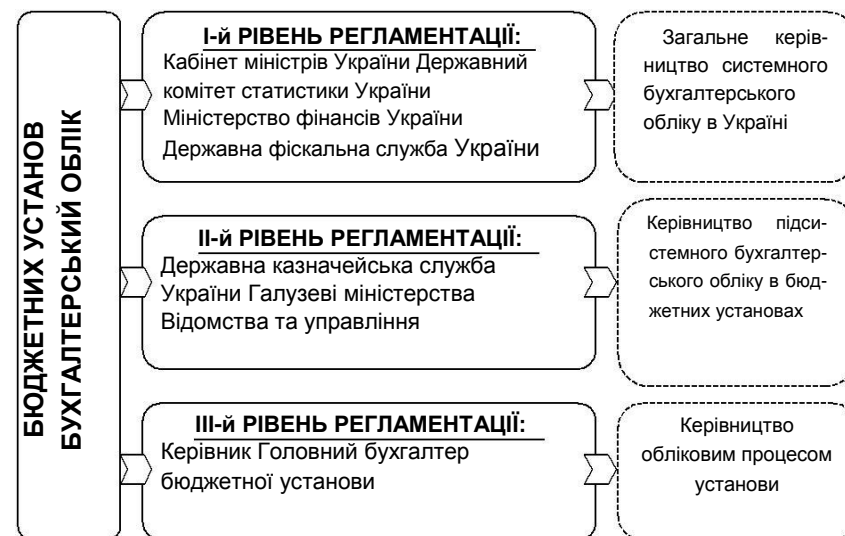


Рис. 1. Система керівництва бухгалтерським обліком бюджетних установ в Україні

Отже, при відображенні організації бухгалтерського обліку в наказі про облікову політику бюджетних установ можна виділити такі позиції:

- організаційна форма бухгалтерського обліку;
- організаційна структура бухгалтерської служби;
- форма організації структури апарату бухгалтерії;
- діюча нормативна база, яка використовується для ведення бухгалтерського обліку даної бюджетної установи;
- права й обов'язки головного бухгалтера, працівників бухгалтерії (у додатках посадові інструкції);
- форма бухгалтерського обліку (у додатках примірники форм обліково-вих реєстрів);
- форми первинних документів (у додатках зразки форм заповнені відповідно до вимог нормативних документів);
- форми звітності (у додатках зразки форм бухгалтерської звітності з робочими інструкціями щодо їх заповнення);
- робочий план рахунків (у додатках таблиця рахунків бухгалтерського обліку прийнятих до використання з відповідним рівнем аналітичності);
- графік документообігу по цій установі (у додатках зведені графіки руху документів сформовані за напрямками бухгалтерського обліку);

**К.держ.упр. Шевченко В.М.,**

*Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, Україна*

**Усова Н.М.,**

*Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, Україна*

## **ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ЯК ЕЛЕМЕНТ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ**

Організація бухгалтерського обліку в бюджетних установах за умов пере-ходу економіки до ринкових відносин посідає достатньо важливе місце у про-цесі регулювання економічного розвитку держави. Сутність бюджетного обліку найбільш повно проявляється в його функціях.

За останні роки у бюджетній сфері відбулись значні перетворення, а саме змінилось бюджетне законодавство. Реалізація функцій бухгалтерського обліку в бюджетних установах, вимагає формування нових підходів, які виникають в сучасних умовах. По перше, це розвиток міжнародних зв'язків і необхідність впровадження міжнародних стандартів в державному секторі. По друге, проведені дослідження свідчать, що необхідна розробка інтегрованого плану рахун-ків бюджетного обліку. А по третє, розвиток бюджетної системи і розширення сфер діяльності бюджетних установ вимагає відповідного вдосконалення вітчизняної облікової термінології. Регламентация організації бухгалтерського обліку в бюджетних установах здійснюється на трьох рівнях рис 1. На першому рівні здійснюється загальне керівництво вітчизняною системою бухгалтерського обліку, на другому – керівництво підсистемою бухгалтерського обліку в бюджетних установах, на третьому – керівництво обліковим процесом установи.

До базових складових первинної організації бухгалтерського обліку в бюджетних установах слід віднести такий напрям організаційних процедур, як формування облікової політики. Установи створюють облікові політики з метою закріплення в них основних положень з обліку, організації бухгалтерського обліку в установі.

На основі правильно обраної облікової політики можна сформувати ефективну систему бухгалтерського обліку і, як результат, буде відображено всі операції, які пов'язані з виконанням кошторису й узагальненням даних обліку у звітності. Наказ про облікову політику в частині методичних основ може мати розширену структуру у вигляді переліку альтернативних методів та процедур за відповідними напрямками обліку. Відповідно, можливе поєднання цих варіантів, тому що велика частина методичних прийомів та процедур є чітко регламентована наявними інструктивними матеріалами.

гомим попитом на ринку праці. Ситуація склалась таким чином, що на підприємствах постійно зростає середній вік працівників-станочників і дуже складно оновлювати склад робітників, тому незважаючи, що по статистиці на 10 безробітних приходиться 1 робоче місце (станом на 01.09.2015 р.), проте можна констатувати, що в Україні склалась ситуація дефіциту кваліфікованих робітників. Можливим її вирішенням є застосування цільового професійного навчання безробітних в напрямку перепідготовки саме на кваліфікованих робітників.

Крім застосування двох напрямів освітніх програм, для подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на робочу силу на ринку праці пропонується ряд заходів:

- 1) оновлення переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників;
- 2) розробка державних стандартів професійної освіти для цих спеціальностей;
- 3) активна професійна орієнтація серед молоді в напрямку підвищення престижності робітничих професій;
- 4) покращення матеріально-технічної бази професійно-технічних закладів України;
- 5) покращення взаємодії державної служби зайнятості України та суб'єктів господарювання, що повинно сприяти підвищенню обсягів професійного навчання (підготовка та перепідготовка) безробітних безпосередньо на виробництві з подальшим їх працевлаштуванням.

Отже, професійне навчання безробітних є важливим інструментом для подолання кризової ситуації на ринку праці України. Використання обґрунтованих заходів щодо подолання дисбалансу попиту та пропозиції на працівників на ринку праці може сприяти покращенню конкурентоспроможності робочої сили, підвищити престижність робітничих професій та значно знизити рівень безробіття в Україні. Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на розробку освітніх програм в процесі перепідготовки безробітних на базі харківських машинобудівних підприємств.

### **Література:**

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Закон України «Про занятість населення» від 01.01.2013 № 5067-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
3. Наказ Міністерства соціальної політики України та МОН України «Про затвердження порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» №318/655 від 31.05.2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0609-14/paran6#n6>
4. Никифорова В.Г. Освітні програми як інструмент впливу на зайнятість безробітних / В. Г. Никифорова, В. О. Кравченко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2013. – №2(6). – С.35-41.

