

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мерманн Е. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. Харьков : Гуманитарный центр, 2015. 176 с.
2. Hansen, B., Wade, G., & Hamel, T. (2003). Successful coaches' views on motivation and motivational strategies. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 74(8), 44-48, 53. URL : <http://madonnaezp.liblime.com/login?url=http://search.proquest.com/docview/215767389?accountid=27927> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
4. DeVany, C. (2002, July-August). Down, but not out: motivate employees with recession-proof strategies. (New York). *Journal of Property Management*, 67(4), 20. URL : http://madonnaezp.liblime.com/login?url=http://go.galegroup.com/ps/i.do?p=GPS&sw=w&u=lom_madonnaul&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA89436780&asid=6c6a032084a97fbc36956900a3d51ef4 (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
4. Essounga-Njan Y. (2018). Google's secret to motivating their employees successfully. *Journal of Strategic and International*, Volume XII, Number 3. URL : https://www.researchgate.net/publication/326920436_GOOGLE'S_SECRET_TO_MOTIVATING_THEIR_EMPLOYEES_SUCCESSFULLY (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
5. Rajan J. What are the perks of working at Facebook. URL : <https://www.quora.com/What-are-the-perks-of-working-at-Facebook> (viewed on April 13, 2019). – Title from the screen.
6. Martin. The Google way of motivating employees. URL : <https://www.cleverism.com/google-way-motivating-employees/> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
7. Majumder S. Employee motivation: the Google way!. URL : <https://www.linkedin.com/pulse/employee-motivation-google-way-sampurna-majumder> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
8. Mayer K. Facebook raised the bar on employee benefits. Now it's hoping to start a workplace revolution. – URL : <https://www.benefitnews.com/news/facebook-boosts-employee-benefits-hopes-to-start-revolution> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
9. 6 employee motivation tips borrowed from Google. URL : <https://www.coloniallife.com/employer-resource-center/2016/august/6-employee-motivation-tips-i-borrowed-from-google> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
10. Google Company Motivation Theory. URL : <https://www.ukessays.com/essays/business/the-two-factor-theory-of-frederick-herzberg-business-essay.php> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
11. Motivating in Google. URL : <https://lacgoe.wordpress.com/motivating-in-google/> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
12. Kux S. 10 Reasons Why 99% of Facebook Employees Love Mark Zuckerberg. URL : <https://www.lifehack.org/articles/work/10-reasons-why-99-facebook-employees-love-mark-zuckerberg.html> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.

УДК 657

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО БУХГАЛТЕРА БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

О. В. Олійник, Л. Л. Гевлич

Анотація. В статті розглянуто питання організації праці сучасних бухгалтерів бюджетної установи, зокрема, нормативні вимоги щодо обов'язків, стажу, освіти рядового і головного бухгалтера. Авторами запропоновано засоби підвищення якості облікових кадрів методами мотивації праці та використання дуальної освіти. За результатами дослідження зроблені висновки, запропоновані напрями подальших досліджень.

Ключові слова: бухгалтер, головний бухгалтер, бюджетна установа, організація праці, дуальна освіта.

Вступ. Професія бухгалтера бюджетної установи є такою, що потребує постійного моніторингу не тільки якості персоналу, а й дотримання встановлених державою нормативних вимог щодо облікових кадрів. На бухгалтера покладені завдання та обов'язки, від виконання яких залежить ефективність та законність функціонування самої установи. Тому сьогодні важливим є дослідження реалій підготовки фахівців у сфері

обліку з точки зору запровадження заходів, що сприятимуть підвищенню якості облікового персоналу, зокрема, у державному секторі економіки.

Організацію праці бухгалтерів у бюджетній установі досліджував у своїй праці В. Пігош, пропонуючи підходи щодо удосконалення організації діяльності головних бухгалтерів [1]. І. В. Ксьонжик та Р. Є. Нікітіна розглядали систему мотиваційних заходів задля покращення обліку у бюджетній сфері [2]. Однак, динаміка економічних процесів та реформування державного сектору економіки України вимагають продовження та осучаснення існуючих досліджень.

Метою роботи є дослідження сучасних нормативних вимог, що пред'являються до облікових працівників бюджетних установ, з метою пошуку напрямів підвищення якості персоналу.

Виклад основних результатів дослідження. Аналіз досліджень вітчизняних науковців та практики обліку в державному секторі економіки дозволив виділити такі проблеми організації праці бухгалтерів бюджетних установ:

1) невідповідність наявних теоретичних знань та практичних навичок викликам етапу реформування обліку в державному секторі;

2) низький рівень заробітної плати проти високого рівня відповідальності та завантаженості;

3) недостатнє інформаційне забезпечення облікового процесу при значній динаміці нормативної бази;

4) відсутність реальних можливостей самореалізації творчого потенціалу бухгалтерів;

5) відсутність можливості особистісного зростання з урахуванням компетентностей, якостей та навичок успішної людини майбутнього.

Високий рівень відповідальності та завантаженості облікових працівників державного сектору економіки, в першу чергу, притаманний головним бухгалтерам бюджетних установ. Нормативні вимоги, що пред'являються до цієї категорії робітників, регламентовані низкою законодавчих актів, зокрема, Постановою Кабінету Міністрів України від 26.01.2011 р. № 59 «Про затвердження Типового положення про бухгалтерську службу бюджетної установи» [3]. Так, головні бухгалтери зобов'язані мати:

– повну вищу освіту відповідного професійного спрямування за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста, стаж роботи за фахом не менш як п'ять років, досвід роботи на керівних посадах не менш як три роки (для роботи у бюджетній установі, якій підпорядковані інші бюджетні установи);

– повну вищу освіту відповідного професійного спрямування за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста, стаж роботи за фахом не менш як три роки, досвід роботи на керівних посадах не менш як два роки (для роботи у бюджетній установі, яка підпорядкована іншій бюджетній установі);

– вищу освіту відповідного професійного спрямування за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста та стаж роботи за фахом не менш як три роки або бакалавра, молодшого спеціаліста та стаж роботи за фахом не менш як п'ять років (для спеціаліста, який виконує обов'язок бухгалтера у бюджетній установі, в якій не утворюється бухгалтерська служба).

Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників визначає вимоги до бухгалтерів бюджетних установ, представлені у табл. 1 [4].

Таблиця 1 – Кваліфікаційні вимоги до бухгалтерів різних категорій

Категорія працівника	Вимоги
Провідний бухгалтер	Стаж роботи бухгалтером I категорії не менше двох років
Бухгалтер I категорії	З дипломом спеціаліста – стаж роботи бухгалтером II категорії не менш двох років, з дипломом магістра – без стажу роботи
Бухгалтер II категорії	Стаж роботи за категорією бухгалтер не менше одного року
Бухгалтер	З дипломом бакалавра – без стажу роботи, з дипломом молодшого спеціаліста – стаж роботи на посаді технічного службовця у галузях фінансової діяльності, роботи з базами даних, статистики, бухгалтерського обліку не менше одного року

До завдань рядових бухгалтерів бухгалтерської служби бюджетної установи відносять:

1) ведення бухгалтерського обліку фінансово-господарської діяльності бюджетної установи та складення звітності;

2) відображення у документах достовірної та повної інформації про господарські операції і результати діяльності, необхідної для оперативного управління бюджетними призначеннями (асигнуваннями) та фінансовими і матеріальними (нематеріальними) ресурсами;

3) забезпечення дотримання бюджетного законодавства при взятті бюджетних зобов'язань, своєчасного подання їх на реєстрацію, здійснення платежів відповідно до них, достовірного та у повному обсязі відображення операцій у бухгалтерському обліку та звітності;

4) забезпечення контролю за наявністю і рухом майна, використанням фінансових і матеріальних (нематеріальних) ресурсів відповідно до затверджених нормативів і кошторисів;

5) запобігання виникненню негативних явищ у фінансово-господарській діяльності, виявлення і мобілізація внутрішньогосподарських резервів [3].

При цьому навантаження на облікового працівника особливо зростає в період реформування державного сектору економіки, бо супроводжується активною зміною облікових регламентів. Також велике значення відіграє факт, що державою та суспільством бухгалтер бюджетної установи розглядається як контрольна ланка, покликана не допустити порушень у сфері використання бюджетних коштів. Відсутність наразі ефективного програмного забезпечення бюджетного обліку також додає навантаження сучасному обліковцю.

Високому навантаженню та відповідальності має відповідати і висока винагорода за працю. Сьогодні відповідальність керівника й головного бухгалтера бюджетної установи практично не відрізняються, проте мотивація праці керівників значно більша. Як відмічають дослідники І. В. Ксьонжик та Р. Є. Нікітіна [2], доцільним є використання таких напрямів мотивації праці бухгалтерів в бюджетній сфері:

– забезпечення єдиних підходів при встановленні доплат та надбавок працівникам різних галузей бюджетної сфери;

– розробка і затвердження науково обґрунтованої методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів Єдиної тарифної сітки;

– більш широке застосування матеріального стимулювання керівників бухгалтерських служб для коригування невідповідності між їх відповідальністю та винагородою за неї.

Основним чинником формування професійних облікових кадрів є якісна освіта, що вдало сполучає теоретичні знання та практичні навички та формує ключові якості людини ХХІ століття, названі на Всесвітньому економічному форумі в Давосі [5]: комплексне багаторівневе рішення проблем (Complex problem solving), критичне мислення (Critical thinking), креативність у широкому сенсі (Creativity), вміння управляти людьми (People management), взаємодія з людьми (Coordinating with others), емоційний інтелект (Emotional intelligence), формування власної думки та прийняття рішень (Judgment and decision-making), клієнтоорієнтованість (Service orientation), вміння вести переговори (Negotiation), гнучкість розуму (Cognitive flexibility).

Вдалим інструментом для досягнення цих завдань може стати дуальна освіта, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти. Підготовка фахівців за дуальною формою здобуття освіти передбачає встановлення рівноправного партнерства закладів освіти, роботодавців та здобувачів освіти з метою набуття здобувачами освіти досвіду практичного застосування компетентностей та їх адаптації в умовах професійної діяльності [6].

В рамках підготовки облікових кадрів дуальна освіта дає наступні переваги:

- 1) забезпечує першим місцем роботи;
- 2) дає змогу паралельно із набутими навичками в закладах освіти майбутньому бухгалтеру їх практично освоїти;
- 3) модернізує освіту бухгалтера з метою приведення її у відповідність із сучасним змістом професійної діяльності бухгалтера в бюджетній установі;
- 4) скорочує період адаптації випускників закладу освіти до професійної діяльності, що дасть змогу в подальшому переглянути вимоги до стажу при атестації бухгалтера та присвоєнню певної категорії.

Також така освіта дасть змогу цілеспрямовано підготувати бухгалтера саме в бюджетну установу, при умові, що студент буде там проходити практичну частину свого навчання.

Висновки. За результатами проведеного дослідження констатовано, що сучасна система організації праці бухгалтерів в бюджетній сфері потребує реформування, оскільки відсутні реальні стимули відповідності високим нормативним вимогам та викликам ринку праці. Аналіз досліджень вітчизняних науковців та облікової практики дозволив запропонувати заходи виправлення існуючого становища, зокрема, шляхом впровадження дуальної освіти. Наголошено, що формування сучасного бухгалтера має відбуватися із урахуванням таких ключових якостей, як комплексне багаторівневе рішення проблем, критичне мислення, креативність у широкому сенсі, вміння управляти людьми, взаємодія з людьми, емоційний інтелект, формування власної думки та прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, вміння вести переговори, гнучкість розуму.

Аналіз закордонної практики підготовки обліковців буде напрямом подальших досліджень.

Аннотація. В статье рассмотрены вопросы организации работы современных бухгалтеров бюджетного учреждения, в частности, нормативные требования по обязанностям, стажу, образованию рядового и главного бухгалтера. Авторами предложены способы повышения качества учетных кадров методами мотивации труда и использования дуального образования. По результатам исследования сделаны выводы, предложены направления дальнейших исследований.

Ключевые слова: бухгалтер, главный бухгалтер, бюджетное учреждение, организация труда, дуальное образование.

Abstract. The article deals with the organization of work of a budgetary institution's modern accountants, in particular, regulatory requirements for duties, seniority, education of ordinary and chief accountant. The authors proposed ways of improving the quality of accounting staff by methods of motivation of labor and the use of dual education. According to the results of the research, conclusions were drawn, directions of further researches were proposed.

Key words: accountant, chief accountant, budgetary institution, organization of work, dual education.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Пігош В. Організація праці головних бухгалтерів вітчизняних бюджетних установ: минуле та сучасність. *Бухгалтерський облік і аудит*. 2014. № 8. С. 46–53.
2. Ксьонжик І. В., Нікітіна Р. Є. Мотивація праці бухгалтерів як чинник підвищення ефективності облікового процесу в бюджетних установах. *Облік і фінанси*. 2013. № 3. С. 131–135.
3. Типове положення про бухгалтерську службу бюджетної установи: постанова Кабінету міністрів України від 26.01.2011 р. № 59. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/59-2011-p>.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 29.12.2004 р. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04>.
5. Робота майбутнього: 10 навичок, які будуть затребувані в 2020 році. URL : <https://ukr.media/science/280897/>.
6. Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 660-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p>.