

Лідерами впливу є такі змінні як: «Якість інститутів» ($R^2 = 0,928989$), «Розвиненість фінансового ринку» ($R^2 = 0,939583$), «Динамічність бізнесу» ($R^2 = 0,911843$) та «Інноваційні можливості» ($R^2 = 0,899042$).

Отже, інноваційна складова має один з найбільш вагомих впливів на глобальну конкурентоспроможність країн ЄС.

Список використаних джерел:

1. Global Competitiveness Report 2019. URL:
<https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2019>

**Чабанюк О. М. канд. екон. наук, доцент,
Львівський торговельно-економічний університет, судовий експерт,
Львівський науково-дослідний інститут судових експертиз, Україна**

Сучасні вимоги та підбір кадрів бухгалтерії

В умовах науково-технічного прогресу постійно підвищуються вимоги до кадрів. Некваліфіковані кадри не в змозі використовувати не тільки досягнення науково-технічної революції, а й використати переваги ринкової економіки.

Кадри повинні мати певні знання, навички та вміння. Знання залежать від загальної та спеціальної освіти, навички та вміння від стажу роботи і віку. Вміння – це здатність виконувати необхідні операції в умовах, що змінюються. Необхідність певної кількості знань, навичок та вмінь впливає з закону відповідності кваліфікації робочої сили рівню використовуваних в процесі виробництва засобів виробництва і, в першу чергу, засобів праці. Тому кваліфікація працівника – це здатність виконувати певну конкретну роботу.

На практиці кваліфікація працівника не завжди точно відповідає складності та кваліфікації праці. Якщо кваліфікація працівника нижча за кваліфікацію роботи, яку він повинен виконати, то виробляється неякісний продукт, гальмується удосконалення техніки і технології, організації праці. Якщо ж кваліфікація працівника вище кваліфікації роботи, з'являється можливість удосконалення техніки, технології і організації праці, поліпшується якість виробленого продукту.

Суттєвою мірою ефективна робота бухгалтерії залежить від належного підбору та розстановки кадрів. В основу підбору кадрів повинні покладатись: їх ділова активність; професійна компетентність; відношення до дорученої справи; вміння працювати командою. Професіоналізм, швидкість і якість роботи (прийняття рішень) являють собою основну проблему ефективної роботи бухгалтерської служби підприємства.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої

освіти. Кваліфікація – офіційний результат оцінювання і визнання, який отримано, коли уповноважена установа встановила, що особа досягла компетентностей (результатів навчання) відповідно до стандартів вищої освіти, що засвідчується відповідним документом про вищу освіту.

Фахівці з обліку та оподаткування повинні мати спеціальні (фахові) компетенції. Організаційні здатності. Компетентності з організації бухгалтерського обліку, аналізу, зовнішнього і внутрішнього аудиту, контролю економічних, технічних, технологічних, бухгалтерських і ревізійно-аудиторських служб підприємства, організацій, установ.

Аналітичні фахові здатності з інформаційного забезпечення аналізу, оцінки діяльності суб'єктів господарювання, методики і техніки аналізу і обґрунтування управлінських рішень. Компетентності системного фінансового, стратегічного та економетричного аналізу, співставлення результатів, діагностування тенденцій та вміння формування висновків про характер розвитку економічних процесів; об'єктивного визначення рівня впливу середовища на діяльність суб'єкта економіки та розроблення стратегічних програм підвищення конкурентоспроможності, адаптації і розвитку.

Здатності планувати, прогнозувати, моделювати, здійснювати облік, формувати та інтерпретувати інформацію звітності. Компетентності стратегічного моделювання трансформаційних перетворень, наведення дієвих і обґрунтованих прогнозних припущень, модифікацій та достовірного виявлення майбутніх потреб у системі економічних відносин. Здатність проводити самостійні дослідження на основі використаних методів економіко-математичного моделювання. Здатність вести облік і формувати та інтерпретувати звітність, моделювати облікові системи в управління, при здійсненні обліку зовнішньоекономічної діяльності, здатності використовувати основні принципи обліку і звітності за міжнародними стандартами, Здатність використовувати моделювання при вирішенні обліково-аналітичних та контрольних завдань.

Здатності контролювати. Компетентності управлінського контролю та аудиту, забезпечення досягнення цілей, співвіднесення їх з очікуваними результатами, спостереження за керованими об'єктами, розроблення заходів із удосконалення економічних процесів та забезпечення економічної безпеки. Здатність ухвалювати і контролювати управлінські рішення, готовність нести за них відповідальність.

Менеджерські здатності. Компетентності ефективного проектування, впровадження та реалізації заходів реформування системи економічних відносин; розроблення та реалізації програм активізації облікової, аналітичної та контрольної діяльності суб'єктів господарювання; обґрунтування управлінських рішень щодо розвитку підприємства та його потенціалу. Здатність керувати бухгалтерськими, аналітичними, контрольними та аудиторськими службами і підрозділами на підприємствах.

Отже, серед компетенції, вмінь та навичок фахівців з обліку та оподаткування слід визначити спеціальні (фахові) компетенції: організаційні здатності; аналітичні фахові здатності з інформаційного забезпечення аналізу,

оцінки діяльності суб'єктів господарювання, методики і техніки аналізу і обґрунтування управлінських рішень; здатності планувати, прогнозувати, моделювати, здійснювати облік, формувати та інтерпретувати інформацію звітності; здатності контролювати; менеджерські здатності.

Список використаних джерел:

1. Про вищу освіту : закон України [Електронний ресурс]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>; 2. Вступ до спеціальності : навч. посіб. / Бачинський В. І., Полянська О. А., Чабанюк О. М. – К. : Алерта, 2017. – 156 с.

**Шаповал О.А., канд. пед. наук, доцент,
Національна академія Національної гвардії України, Україна**

Кадрове забезпечення як ефективна складова організації діяльності підприємства

Ринковий шлях господарювання в сучасних економічних умовах вимагає від підприємств швидкої адаптації до мінливого середовища, а це, в свою чергу, потребує кваліфікованого та професійного кадрового забезпечення. Саме від якості персоналу залежить здатність підприємства підтримувати конкурентоздатність та ефективність функціонування. [1]

Взагалі кадрове забезпечення – це комплекс дій, які спрямовані на забезпечення підприємств та організацій необхідною кількістю працівників, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також впровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їхньої роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим. Отже, основні завдання, що виконує кадрове забезпечення на підприємстві – це: по-перше, комплектування кваліфікованим персоналом; по-друге, навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації робітників; по-третє, впровадження сучасних форм та методів роботи з кадровим складом; по-четверте, моніторинг ринку праці та дотримання кадрового законодавства; по-п'яте, створення кадрового резерву на підприємстві; по-шосте, допомога працівникам у вирішенні соціальних питань; по-сьоме, сприяння кар'єрному зростанню персоналу. [2]

Контроль місцевих бюджетів в органах місцевого самоврядування виконує декілька завдань: по-перше, це виявлення відхилень від запланованих управлінських рішень; по-друге, це аналіз стану справ та перспективне запобігання негативних впливів на бюджетний процес на місцевому рівні; по-третє, це виявлення резервів збільшення дохідної бази бюджету; по-четверте, моніторинг механізму міжбюджетних відносин.

Тобто проблема налагодження ефективної системи кадрового забезпечення підприємств є актуальною та має багато способів вирішення. Перед усім це залежить від забезпечення прийняття правильних управлінських рішень та їх виконання. Отже, основними складовими кадрового забезпечення є такі, як