

СЕКЦІЯ 1

ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВИЩОЇ ОСВІТИ

УДК 37.015.311-027.561

Л.М. Янчева, канд. екон. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

Т.О. Тарасова, д-р екон. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

МОДЕЛЬ ПРОФЕСІЙНОГО СУДЖЕННЯ ЯК ПРОДУКТУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Багатогранні економічні інтереси суспільства визначаються як колективний добробут співтовариства людей та інститутів, яким надають послуги професіонали з бухгалтерського обліку. Тому мета бухгалтерської професії полягає у виконанні роботи відповідно до сучасних стандартів професіоналізму задля досягнення максимального рівня ефективності і задоволення потреб суспільства. Активне реформування вітчизняної системи бухгалтерського обліку в напрямі конвергенції з Міжнародними стандартами фінансової звітності (МСФЗ) призвело не тільки до концептуальних змін у підходах до нормативного регулювання облікової практики, а й сприяло появі нових облікових категорій.

Найбільш значущою і активно досліджуваною бухгалтерською інновацією є професійне судження як новий інструмент політики бухгалтерського інжинірингу, елемент соціокультурного психотипу, який має застосовуватися під час лібералізації та оприлюднення економічного внеску інституційної одиниці у суспільному добробуті. За таких умов професійне судження являє собою продукт інтелектуальної діяльності для подання умотивованої думки компетентного фахівця, яка сприяє подоланню просторових соціокультурних бар'єрів за рахунок сучасних можливостей подання інформації та розширення меж інформаційного простору і комунікативного обміну між особами, колективами і соціальними групами.

Аналіз та систематизація отриманих даних дозволили виділити найбільш значущі критерії для оцінки професійного судження і визначити ступінь їх пріоритетності. Вагомість критеріїв-факторів, що визначають оптимальний набір кваліфікаційних характеристик професійного судження, доцільно визначати за допомогою

експертного методу. Залежно від специфіки діяльності та стратегічних цілей не лише критерії, але й їх вагомість будуть унікальними, відповідними лише для певного підприємства. Оскільки критерії мають різну важливість щодо досягнення цілей підприємства, визначимо коефіцієнти відносної важливості за допомогою методу попарного порівняння за шкалою Т. Сааті. Основні критерії, що впливають на професійне судження бухгалтера, були виділені освіта, практичний досвід і досвід у вирішенні суперечностей із контролюючими органами.

Одним із механізмів формування альтернативних варіантів є метод морфологічного аналізу, заснований на побудові матриці характеристик (варіантів) та їх можливих значень із подальшим підбором та оцінюванням варіантів поєднань цих значень. Логіка формування показників пов'язана з необхідністю обліку критеріїв оцінки, що мають різну природу і розмірність. У цьому випадку морфологічну множину доцільно подати у вигляді матриці, яка характеризується функцією за кожним оціночним критерієм на основі розмаїття альтернатив, що забезпечує зіставне оцінювання різних критеріїв. Проте застосування методології морфологічного аналізу можливе з використанням математичного апарату теорії нечітких множин для прийнятної оцінки професійного судження бухгалтера, яке є слабо формалізованим.

Для реалізації цього методу пропонується морфологічна матриця. Строки матриці презентують функції приналежності за кожним оціночним критерієм професійного судження ($\mu_x(y)$), де x – нечітка підмножина критеріїв (факторів) оцінки професійного судження, y – нечітка підмножина можливих альтернативних варіантів. Оціночні критерії під час формування морфологічної матриці обираються критерії, що мають найбільше значення для оцінювання якісних і кількісних критеріїв оцінки професійної придатності фахівця з бухгалтерського обліку.

Згідно з думками експертів, що визначають загальний характер залежності ступеня приналежності від величини оціночного параметра, щоб побудувати функцію залежності для отримання оцінок кількісних показників, доцільно застосувати метод інтервальних оцінок, а для отримання оцінок якісних показників – використовувати функцію бажаності Харрінгтона. Вважаємо, що найбільш значущими кількісними критеріями оцінки професійного судження виявилися кількість задоволених судових позовів за невиконання умов господарсько-договірних відносин; кількість вирішених суперечностей із контролюючими органами; кількість отриманих задовільних аудиторських висновків; сутєвість впливу виявлених помилок на показники фінансової звітності. Якість професійної освіти, наявність підвищення кваліфікації бухгалтерів, членство в професійних спілках, практичний досвід роботи за фахом,

практичний досвід роботи у галузі, розробка облікової політики, складання фінансової звітності, якість інвентаризаційної роботи доцільно описувати методом лінгвістичного оцінювання ступеня бажаності визначеного критерію. Використання методу інтервальних оцінок реалізується таким чином. Експерт застосовував інтервал $[h^{\circ}, h^*]$ значення параметра, який відповідає висловленому побажанням вибрати «прийнятну альтернативу» в межах досягнення поставленої мети. При цьому граничні значення мають наступну інтерпретацію: h° – значення альтернативи; h^* – межа неприпустимої області, тобто якщо $h^a \leq h^{\circ}$, тобто альтернатива неприйнятна; h^* – межа ідеальної області, якщо $h^a \geq h^*$, тобто альтернативу слід визнати прийнятною. Цей метод застосовується, якщо експерт згоден із лінійною залежністю між граничними областями інтервалу.

Інтегральна оцінка професійного судження бухгалтерів здійснюється за розрахунком агрегованого показника якості професійного судження фахівця як сума оцінок кількісних та якісних критеріїв професійної придатності бухгалтера з урахуванням ваги критерію.

На заключному етапі здійснюється підсумкове оцінювання ступеня довіри до якості професійного судження фахівця за загальною сукупністю критеріїв. Інтегральна оцінка професійного судження бухгалтера розраховується за такою формулою:

$$I_j = \sum w_i A_{ij},$$

де I_j – агрегований показник якості професійного судження фахівця;

w_i – коефіцієнт вагомості i -го критерію ($i = 1, \dots, n$);

A_{ij} – оцінка за i -м критерієм ($i = 1, 2, \dots, n$) j -го бухгалтера ($j = 1, 2, \dots, m$).

У системі кадрового менеджменту така інноваційна методика може бути вкрай корисною для рекрутських агенцій, які на замовлення роботодавців, здійснюють підбір висококваліфікованих кадрів для здійснення керуючих обліково-аналітичних функцій у структурних підрозділах великих торговельних мереж. Також вважаємо, що система оцінювання Федерації Сертифікованих професійний бухгалтерів теж потребує доопрацювання, тому що вона ставить за пріоритет лише базове освітнє навчання за розробленими Федерацією програмами, які у деякому сенсі, не завжди відповідають практичній професійній дійсності. Тому вважаємо корисним додати до вже існуючої системи традиційного оцінювання-тестування запропоновану методику, що дозволить формувати рейтинг обізнаних у бухгалтерській справі фахівців та підвищувати їх фахову вмотивованість.