

**ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ З ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ:
МОТИВАЦІЙНІ СКЛАДОВІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ
РІШЕНЬ**

*Вербицька В.І., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В будь-яких умовах і в будь-який час економічного розвитку держави вона потребує наявності висококваліфікованих кадрів для всіх без винятку галузей народного господарства. Але існує одна професія, без якої не в змозі працювати ні одно підприємство, організація або установа. Фахівці з обліку та оподаткування завжди затребувані на ринку праці, і найкращі з них легко знаходять роботу, також легко долають кар'єрні перешкоди та взагалі почувають себе людиною, яка реалізувала свої можливості. Водночас оновлення кадрового апарату облікових (бухгалтерських) служб є можливим за умови застосування новітніх підходів до їхнього управління. Одним з таких підходів є мотивація майбутніх фахівців з обліку та оподаткування.

Помічено, що протягом останніх років активізувалися наукові дослідження в напрямку розробки ефективних механізмів формування та реалізації системи управління персоналом. Причому основна увага в цих роботах приділяється відбору кадрів, їх навчанню та підвищенню кваліфікації, але це не дає очікуваного ефекту без належного застосування функції мотивації.

Людина може мати видатні професійні знання та навички, але не використовує їх на практиці внаслідок відсутності внутрішньої або зовнішньої мотивації. У цьому контексті питання мотивації праці фахівців

з обліку та оподаткування набуває особливого значення, оскільки тільки вмотивовані працівники здатні виконувати професійну і високоефективну роботу.

Дослідження мотивації та мотиваційних мотивів досить розповсюджені в науковому середовищі. Існує безліч наукових праць, присвячених мотиваційним проблемам та засобам мотивації. Серед сучасних дослідників слід виділити наступних: Базилева Н.М. [1], Васюта Є.Б. [2], Гончаров Г.О. [3], Дарченко Н.Д. [4], Колот А.М. [5], Корольова К. [6], Лещенко Л.О. [7], Літинська В.А. [8], Різник В.В. [9] та ін.. Разом із тим, незважаючи на наукову цінність праць зазначених авторів, окремі аспекти системи мотивації підготовки фахівців з обліку та оподаткування залишаються невирішеними. Зокрема це стосується питання мотиваційної складової при підготовці фахівців з обліку та оподаткування.

У структурі мотивації, як інструменту державного управління підготовки фахівців з обліку та оподаткування України, можуть переважати різні мотиви досягнення. Ці мотиви визначають конкретний *тип мотивації*: гуманістичну, активно-пізнавальну, самоактуалізуючу, активно-творчу, Я-центровану, ситуативну (адаптивно-невизначену) [4]. Перша (тобто гуманістична) мотивація характеризує ставлення викладача до слухачів (курсантів, студентів). Вона притаманна альтруїстичним особистостям, для яких характерне бажання бути корисним слухачам (курсантам, студентам), допомагати їм, постійно самовдосконалюватись заради продуктивної взаємодії з ними.

Щодо активно-пізнавальної мотивації, то вона відрізняється спрямованістю викладача на вивчення слухачів (курсантів, студентів), поглиблення та розширення своїх знань про ефективні шляхи реалізації управлінських функцій загалом та стилі управління зокрема, пошук нових підходів до вирішення питання оптимізації управління підготовкою майбутніх з обліку та оподаткування.

Самоактуалізуюча мотивація проявляється в намаганні утвердитися в ролі керівника, проявити свої особистісні та професійні можливості, самостійно знайти ефективні методи впливу на слухачів (курсантів, студентів), за необхідності поступатися, стримуватися і виважено ставитися до їх недоліків, чи необізнаності в тому, чи іншому питанні.

Особлива роль у творчому управлінні підготовкою фахівців служби з обліку та оподаткування належить активно-творчій мотивації, яка спрямована на кінцевий результат діяльності викладача. Для неї характерне намагання викладача постійно виявляти активність у пошуку кращих шляхів організації управлінської діяльності в підготовці студентів і різних підходів до організації конструктивної міжособистісної взаємодії.

Що стосується Я-центрованої мотивації, то вона виявляється в намаганні викладача творчо здійснювати управлінські функції в підготовці фахівців, відчувати задоволення від особистих можливостей, підвищити свій професійний рівень, заслужити повагу курсантів, студентів і слухачів.

Ситуативна (адаптивно-невизначена) адаптація викладача виявляється в розсудливості, незадоволенні зовнішніми факторами, які заважають реалізації управлінських функцій, у сумнівах у своїх рішеннях тощо.

З метою досягнення цілей організації за рахунок використання функції мотивації праці використовують методи мотивації, тобто прийоми та способи, що спонукають викладача шляхом впливу на їх нагальні потреби та мотиви максимально реалізовувати свій трудовий потенціал в цілях організації викладацької діяльності.

В. Щегорцова у своїй статті запропонувала використовувати таку класифікацію *методів мотивації*: адміністративні (здійснюють централізований вплив суб'єкта на об'єкт управління), економічні (матеріальне заохочення), соціальні (пов'язані з процесом та змістом праці та соціальними відносинами в колективі) та морально-психологічні

(залежать і здійснюються за рахунок індивідуальних психологічних особливостей людини) [10].

Викладачам необхідно усвідомити, що застосовувати методи мотивації необхідно комплексно, адже людина характеризується великою кількістю різноманітних мотивів і потреб [3]. Неможливо застосовувати лише один із методів мотивації, необхідно розробити оптимальну систему заходів з підвищення трудової активності з використанням комплексно-цільового підходу. Крім того, слід розуміти, що кожна людина має свою мотиваційну сферу, бажання та прагнення, тому застосування однакових методів мотивації може призводити до різних результатів. Найбільший ефект від методів мотивації досягає той викладач, який використовує комплексно-цільовий та індивідуальний підходи до розробки системи мотивації.

Узагальнюючи вище викладене, стверджуємо, що роль мотивації в підготовці фахівців з обліку та оподаткування досить значна, і використання функції мотивації праці позитивно вплине на діяльність підприємств. Це дозволить залучати та утримувати висококваліфіковані та досвідчені кадри, запобігати проявам корупції, забезпечить конкурентоспроможність підприємств країни, підвищить зацікавленість фахівців з обліку та оподаткування в результативній праці з виявом ініціативи й творчого підходу.

Література.

1. Базылева М.Н. Мотивация труда: сущность, теории, модели: учеб. пособие. Минск: БГЭУ, 2000. 112 с.
2. Васюта В.Б., Чесіль Т.В. Сучасна система трудових показників на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>.
3. Гончаров Г.О. Структура мотиваційного механізму трудової діяльності. *Регіональні перспективи*. 2000. № 2-3 (9-10). С.128-129.

4. Дарченко Н. Д., Гитис Т. П. Мотивация персонала: учебное пособие . Краматорск: ДГМА, 2013. 139 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2005. 337с.
6. Корольова К. Взаємозв'язок мотивації і рівня професійних досягнень. *Персонал*. 2008. № 2. С.50 – 55.
7. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. – Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
8. Літинська В.А. Мотивації ні методи кар'єрного просування персоналу підприємств. *Вісник ЗНУ*. 2010. № 3(7). С. 58-613.
9. Різник В. В. Сучасні тенденції мотивації праці управлінського персоналу. *Економічний вісник університету*, 15/1. 2010. № 15/1.С. 58 – 62.
10. Щегорцова В. М. Мотивація праці державних службовців як фактор підвищення ефективності діяльності органів виконавчої влади. *Міжбюджетні відносини та податкова політика в Україні*. Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2005. С. 57–59.

УДК 377. 37.011.33

ЩОДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ОБЛІКУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ

*Маліков В.В., д.н.з держупраавління, професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Великий тлумачний словник сучасної української мови (за редакцією В. Бусел) трактує поняття компетенції наступним чином. Компетенція – це