

З метою кількісної оцінки якості праці та її стимулювання може проводитися контролю якості виконуваних робіт, на основі стандартів підприємства. Оцінка якості робіт, а також виконання покладених обов'язків проводиться окремо по кожному працівнику, робиться відповідний запис в облікових документах поряд з відміткою об'єму виконаної роботи (чи відпрацьованого часу) і засвідчується підписом керівника чи спеціаліста, який прийняв роботу.

Оцінка роботи керівника і спеціалістів середньої ланки здійснюється бюро економічного аналізу щомісячно по наданню головних спеціалістів. Оцінка якості роботи головних спеціалістів і заступника керівника підприємства здійснює дирекція за матеріалами бюро економічного аналізу. При цьому враховується також думка певних підрозділів вищестоящої організації.

Завдяки усуненню виявлених недоліків у роботі і об'єктивній оцінці діяльності працівників, ефективний контроль сприяє успішному досягненню цілей організації, породжує почуття впевненості і задоволення роботою працюючих.

Таким чином, логічним завершенням дій менеджера є контроль – процес визначення якості та коригування роботи підлеглих задля забезпечення виконання плані, спрямованих на досягнення мети організації.

Список використаної літератури:

1. Гірняк О.М Менеджмент: теоретичні основи і практикум. /О.М.Гірняк, П.П. Лазановський – К.: Магнолія плюс. Львів: Новий світ, 2003. – 335с.
2. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Нач. Посібник. / Г.В.Осовська – К.: Кондор, 2003. – 556с.
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник./Ф.І.Хміль. – К.: Академ-видав., 2005. – 608 с.

*Мех Я. В., к.е.н., професор ТНЕУ
Соловій О. П., викладач ТНЕУ*

СОЦІАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ АУДИТОРА ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА

В умовах розбудови української державності основною вимогою часу є виховання соціально компетентної особистості. Тому проблема соціальної компетентності є дуже актуальною. Вивчення змісту та структури цього виду компетентності дасть змогу розкрити механізми адаптації та ефективної

взаємодії особистості за постійно змінних соціокультурних умов інформаційного суспільства.

В реальному часі проблема соціальної компетентності аудитора практично не вивчається багатьма дослідниками. Досі не існує єдиного наукового погляду на цю категорію знання.

Первинне тлумачення терміна "компетентність" стосувалося професійної діяльності, де воно трактувалося як досконале знання своєї справи, вершина розвитку фахової майстерності. Згодом дослідний формат компетентності був розширений на різні сфери діяльності економіста. На сьогодні компетентність уже не вкладається у вузькі межі професіоналізму і є робочою дефініцією не лише менеджменту, а й обліку, ревізії та аудиту. Все це вказує на інтегративний, міждисциплінарний і надпредметний характер цього явища.

Отже, компетентність – категорія багатогранна, може стосуватись як однієї конкретно взятої професії, так і цілої групи професій, вказує не лише на вміння особистості, її знання, досвід, а й на самостійність, рівень, освіченості, професійні цінності, здатність ефективно розв'язувати, нестандартні завдання аудиту. Виявляється компетентність лише в аудиторській діяльності. Зазначений статус компетентності стосується передусім володіння знаннями нової економіки та альтернативними методами стосовно оцінки фінансово-господарської діяльності підприємства [4, с. 234]. Вона виникла в аудиті як інтелектуальна відповідь на втрату якості адаптації до умов, що занадто швидко змінюються та не співвідносяться з традиційною системою понять класичної науки про контроль.

Категоріальний статус поняття "компетентність в аудиті" є не чітко обґрунтованим у науковій літературі. І це підтверджують визначення: компетентність – це 1) досконале володіння знаннями з аудиту, права, обліку, тощо, 2) результат практичної на посадах бухгалтера, економіста, менеджера, 3) творче застосування здобутих знань у контрольному середовищі. Відтак компетентність в аудиті охоплює складний зміст, який інтегрує професійні, навчально-педагогічні, філософсько-психологічні, економіко-правові характеристики та передбачає ступінь володіння організацією і методикою аудиту, яка дозволяє робити незалежні аудиторські висновки.

Водночас компетентність по різному визначається в окремих галузях науки, з погляду яких вона розглядається. Так, психологи акцентують увагу на психологічних особливостях фахівця, педагоги – на міжособистісній взаємодії та відповідальності, соціологи – на можливостях впливу на широкий соціум, філософи – на світоглядній адекватності стосовно соціальної дійсності.

На Бернському симпозіумі 1996 року "Ключові компоненти для Європи" було визначено компетентність як здатність брати на себе відповідальність, уміння сумісно випрацьовувати рішення та брати участь у його реалізації, а також як толерантність до різних поглядів інших фахівців [3, с. 33]. Аналіз наукової літератури та власні обстеження аудиторських фірм вказують на наявність наступних підходів до визначення поняття "компетентність" через такі видові поняття: здатність, здібність; сукупність досвіду; певний набір умінь, навичок; єдність професійних властивостей, рис; ефективна модель дії.

Все ж більшість авторів сходяться на тому, що компетентність в аудиті повинна охоплювати наявність знань, умінь, навичок з обліку, права, аналізу, статистики; постійне оновлення знань через систему підвищення кваліфікації, самовдосконалення; поглиблене розуміння проблем контролю; відповідність професійному кодексу; уміння впроваджувати набуті теоретичні надбання у повсякденну практику; креативний до розв'язання проблем.

Водночас є підстави стверджувати, що немає усталеного погляду на природу соціальної компетентності. Серед дослідників існує певна неузгодженість: одні вважають, що компетентність має фізіологічне походження і на її становлення визначально впливає генетичний фактор [1]. Очевидно, що у розумінні цього складного явища фізіологічні чинники не варто відкидати, оскільки вони також мають значущість: більшість реалізованих аудитором здібностей базується на бажанні оволодіти цією професією. І все ж провідна роль у формуванні компетентності належить навчальним умовам, у тому числі й "творчій ситуації розвитку аудитора" [1].

Процес формування компетентності в аудиті проходить, на нашу думку, кілька етапів: 1) фахова адаптація; 2) фахова ідентифікація, 3) індивідуалізація та 4) персоніфікація.

Перший характеризується пристосуванням майбутнього фахівця з аудиту до мінливого середовища контролю, яке має принаймні дві форми – активну, коли аудитор прагне до взаємодії із контрольним середовищем, та пасивна, коли не намагається впливати на оточення.

Другий вирізняється долученням аудитора до системи контрольних відносин, сенсом якої є усвідомлення ним своєї приналежності до тих чи інших груп контролю, рольова участь у спільних актах контролю та отримання певного соціального статусу аудитора.

Третій – це формування пропріуму – тих властивостей і рис, які роблять аудитора по-справжньому унікальною, цікавою та корисною для інших людиною.

Четвертий етап передбачає високий рівень його самовизначення та самоствердження, прийняття себе суб'єктом ковітальної дійсності; профе-

сійну активність, яка спрямована на відтворення і перетворення умов життєдіяльності.

Зрозуміло, що останній етап – персоніфікація – відіграє надважливу, результуюче-інтеграційну роль у формуванні компетентності аудитора, оскільки пов'язаний з її власними поведінковими і вчинковими діями, зорієнтованими на фаховий розвиток та індивідуальнісне становлення й самореалізацію. Почасти компетентність аудитора вимагає від нього наявності полярних умінь і рис – як спроможність налагоджувати стосунки, здатність до кооперації інших контрольних служб, так і достатній рівень конформності, який уможлиблює діяльне перебування у рамках соціальних норм; як уміння обстояти власну думку, протистояти негативним впливам довкілля, так і невимушену толерантність, здатність пристосовуватися й ефективно діяти за мінливих соціокультурних умов, як високий оптимізм, котрий розширює поле віри в успіх на шляху досягнення мети, так і песимізм, який надає змогу надолужити прогалини у знаннях і вміннях, що гальмують справу; як збереження власного пропріуму, так і врахування норм, правил і бажань інших людей, підтримання недоторканості їхньої гідності.

Висновок. Таким чином, проаналізувавши погляди науковців і врахувавши матеріал власних досліджень, обґрунтуємо сутність компетентності в аудиті: це – набута аудитором здатність гнучко орієнтуватися у постійно змінному середовищі контролю соціальних умовах і спроможність ефективно взаємодіяти із іншими службами контролю. Крім того, вона має власну структуру, виконує певні функції, проходить кілька етапів свого формування, яке залежить від низки факторів, умов, форм і способів.

Список використаної літератури:

1. Беденко Н.Н. Социальная компетентность личности в современной урбанистической культуре: Дисс... канд. философ. наук: 09.00.03. – Тверь, 2004. – 144 с.
2. Егоров Д.Е. Формирование социальной компетентности студента среднего профессионального учебного заведения в процессе социального образования: Дисс... канд. пед. наук: 13.00.05. – Казань, 2003. – 188 с.
3. Єрмаков І.Г., Єрмаков Т.І. Цивілізаційні параметри розвитку життєвої компетентності // Життєва компетентність особистості: науково-методичний посібник. – К., 20039. – С. 12–42.
4. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2011. – №2. – С. 15-19.