

## СЕКЦІЯ 5

### ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦІВ З ОБЛІКУ І АУДИТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

УДК 331.2

#### SMART – МЕТОД ЯК ІНСТРУМЕНТ ДОСЛІДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТІСНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ

*Л. С. Вербовська*

*ІФНТУНГ, вул. Шопена, 1, м. Івано-Франківськ, Україна, 76018,  
e-mail: verlesya@gmail.com*

Трансформаційні зміни, що відбуваються в соціально-економічному розвитку країни, закладають попит на висококваліфікованих працівників відповідного рівня та профілю, здатних до креативності в роботі, відповідаючи світовим стандартам.

Питанням визначення компетенцій присвячена значна кількість робіт науковців, як українських, так і зарубіжних. Серед яких: Н.А. Володіна, О.П. Дяків, К.В. Клецова, П. Друкер, Д. Доран, П. Майер та ін. відзначають, що одним із факторів підвищення компетентнісних здібностей персоналу є застосування ефективних форм та методів навчання.

В епоху економіки заснованої на знаннях, освіта це найпростіший спосіб збільшити частку знань в системі людського капіталу. Якісна освіта та здобута кваліфікація, дозволяють підтримувати навички і легко адаптуватися в динамічному середовищі, значно полегшуючи пошук роботи, вищі доходи, таким чином, дозволяючи забезпечувати можливість, не тільки більшого задоволення від матеріальних потреб, полегшуючи пошук роботи і відповідних підходів до нього через реалізацію досягнення власних потреб [9 с. 111; 10]. У сучасному освітньому середовищі короткотермінове навчання стає актуальним і має назву “lifelong learning” – “навчання протягом життя” [12].

Важливо підкреслити, що знання можуть бути отримані у різний спосіб, зокрема:

- Формальне навчання (*formal learning*);
- Неформальне навчання (*non-formal learning*);
- Поза інституціональне навчання (*informal learning*) [9].

В сучасних умовах управління компетенціями, являє собою набір інструментів, що дозволяють підвищувати вартість людського капіталу та ефективно функціонувати організації. Визначення стандартів компетентності включає в себе, планування та організацію заходів, пов'язаних з розвитком компетенцій в організації, надихає та мотивує персонал у підготовці і прийнятті нових, більш ширших організаційних ролей, зліснює моніторинг процесів пов'язаних з повелінкою.

Компонент «навички» (з англ. *skills*) формується під час практичних занять, та набувається з досвідом. Дані навички дозволяють використовувати набуті знання для виконання конкретних завдань на робочому місці та / або професії [2-8]. Для формування умінь та навичок існують методи, які застосовуються під час проведення занять: дискусії, мозкові атаки, оксфордські дебати, Case – Study, ділові і рольові ігри, практикуми, комунікаційні та управлінські тренінги та ін. Кожен із

зазначених методів надає змогу виробляти ті чи інші навички. Тобто, розмаїття методів, на відміну від усталених форм проведення занять (лекція, семінар), надає змогу формувати компетенції [11].

Переваги від розроблення єдиних методів дозволяють справедливо оцінити персонал та створити основи для планування розвитку персоналу, системи управління компетенціями, впровадження нових методів оцінки персоналу (вмінь, знань, особистісних характеристик і т.д.) як факторів, за допомогою яких організація може домогтися реальної переваги над конкурентами.

Для досягнення цілей організації в розвитку персоналу, а саме навичок і вмінь пропонується використовувати метод SMART. Даний метод дозволить персоналу через коуча розкрити свої знання та навички для досягнення цілей/мети. Метод SMART є найбільш ефективним, оскільки дозволяє покращувати контакт тет-а-тет (тренера/коуча – особа (працівник) з досвідом і знаннями, т.д). SMART – мнемонічна абревіатура, що використовується в проєктному управлінні, менеджменті, персональному розвитку, як критерій оцінки задачі або мети. Утворена зі слів англ. Specific (специфічні), Measurable (вимірні), Attainable (прийнятні), Relevant (реальні), Time-bound (визначена в часі). Вважається, що відповідність наведеним критеріям значно збільшує імовірність досягнення мети [1: 8].

Згідно даного методу, кожен з учасників може перевіряти мету/цілі на різних рівнях, а конкретні цілі коучингу та навчання мають бути визначені.

Отже, використання методу SMART дозволяє дослідити компетентнісні здібності персоналу, сформулювати потребу використання багатьох аналітичних і поведінкових навичок, через надання набагато більше можливостей для розвитку управлінської майстерності та гнучкості, діалектичного мислення, здатності приймати креативне рішення у нестандартних ситуаціях.

#### **Список використаних джерел.**

1. Матеріал з Вікіпедії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/SMART>
2. Moczyłowska J. Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Podręcznik akademicki. Wydawnictwo Difin. Warszawa 2010, s. 262
3. Pawlak Z. Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Wydawnictwo Poltext. Warszawa, 2011 r.
4. Zarządzanie zasobami ludzkimi / [red. prowadzący t. Krystyna Szczepaniak przekł. Zofia Wiankowska-Ładyka] Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007. 256 s.
5. Bugdol M. Zarządzanie pracownikami – klientami wewnętrznymi w organizacjach pro jakościowych. Wydawnictwo Difin. Warszawa 2011, s. 248
6. Karwala S. Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty. Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University, Nowy Sącz, 2009. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mentoring.com.pl/mentoring2.pdf>
7. Portal Funduszu Europejskich. Program Kapitał ludzki [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/Program Operacyjny Kapitał Ludzki 05122011.pdf](http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/Program%20Operacyjny%20Kapitał%20Ludzki%2005122011.pdf)
8. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań realizowaną w 2010

roku. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20110616070718/Bilans\\_Kapitalu\\_Ludzkiego - Raport podsumowujacy.pdf](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20110616070718/Bilans_Kapitalu_Ludzkiego_-_Raport_podsumowujacy.pdf)

9 Verbovska L.S. „Kompetencia iak główny aspekt rozwoju zasobów ludzkich”. /Verbovska L.S./ Monografia „Zarządzanie relacjami organizacji z interesariuszami” wydana przez UEP i PTE Poznań, red. Prof. Barbara Borusiak, 2013 r. st. 167.

10. Joanna Jasińska "Zmiany w organizacjach: sprawne zarządzanie, sytuacje kryzysowe i warunki osiągnięcia sukcesu". Monografia. Wydawnictwo FREL, Warszawa, 2015. s. 530.

11 Іжа М.М., Приходченко Л.Л. Компетентнісний підхід – основа забезпечення якості освітньої підготовки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/pages/osn/2/news/99/files/konf.pdf>

12 Вебинар: история, статистика и прогнозы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=15267>

**УДК 657.6**

## **СТРАТЕГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ АУДИТОРСЬКОГО РИЗИКУ ТА ЙОГО ОЦІНКИ**

***М.І. Гретчак***

*ІФНТУНГ, вул. Карпатська. 15. м. Івано-Франківськ, Україна, 76019, e-mail: [gretczaczka@gmail.com](mailto:gretczaczka@gmail.com)*

**Вступ.** Аудиторська діяльність супроводжується виникненням сукупності ризиків, які аудитору необхідно оцінити для прийняття рішення стосовно доцільності проведення перевірки. Питання ризику є дуже важливим у теорії аудиту тому, що висновки аудитора щодо достовірності фінансової звітності можуть бути помилковими. Завжди існує ймовірність того, що помилки або неточності, які суттєво можуть вплинути на господарську діяльність, у перевірених документах не знайдено і вчасно не виправлено. Західні експерти відносять аудиторський ризик до фундаментальних та складних категорій аудиту, а його виявлення та оцінювання вважають одним із ключових елементів процесу аудиту. В даній статті буде висвітлено комплексне дослідження аудиторського ризику та його оцінки.

**Аналіз останніх досліджень.** Дана тематика досліджувалась такими вченими, як Полісюк Г.Б., Кузьміна Ю.Д., Сухачева Г.І. Адамов В.Е., Р.Манн, Э. Маєр, також оцінку ризиків вивчали та опрацьовували в наукових роботах В.П. Бондар, Ф.Ф. Бугинець, Н.І. Дорош, А.Г. Загородній та Л.М. Пилипенко, С.М. Бичковій та Л.М. Растамхановій, В.П. Козлову, О.В. Петуху.

**Метою роботи** є огляд, аналіз та визначення аудиторського ризику, його особливостей методичних підходів щодо його оцінювання в процесі аудиторської перевірки з метою покращання вітчизняної практики здійснення аудиту.

**Об'єкт дослідження.** Об'єктами аудиторського ризику є ймовірні суттєві помилки у фінансовій звітності та бухгалтерському, статистичному, податковому обліку.