

створення ряду механізмів залучення іноземних фінансових ресурсів у залежності від потреб країни та особливостей формування її інвестиційного клімату. Проте особлива увага уряду повинна спрямовуватись на визначення першочерговості застосування тих механізмів, що найбільшою мірою сприятимуть розвитку галузей аграрного сектору. Використання того чи іншого механізму залучення іноземних інвестицій має відбуватись з урахуванням науково обгрунтованих внутрішніх та зовнішньоекономічних пріоритетів України.

### **Література**

1. Андрусяк Л. Залучення іноземних інвестицій в АПК України.[Електронний ресурс]. - Режим доступу:[http://conftiapv.at.ua/publ/konf\\_26\\_27\\_kvitnja\\_2012\\_r/sekcija\\_5\\_ekonomichni\\_nauki/zaluchennja\\_inozemnikh\\_investicij\\_v\\_apk\\_ukrajini/41-1-0-1731](http://conftiapv.at.ua/publ/konf_26_27_kvitnja_2012_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/zaluchennja_inozemnikh_investicij_v_apk_ukrajini/41-1-0-1731)
2. Гапчук О.В. Оцінка механізмів ефективного залучення іноземних інвестицій в АПК України. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=19749>
3. Дейнеко Л., Шелудько Е. Перспективи формування інтегрованих структур в агропромисловому комплексі України // Продуктивні сили і регіональна економіка. - 2004. - № 2. - С. 146 - 154.



**Бурбан О.І., студент**  
*Тернопільський національний економічний університет*  
*м. Тернопіль, Україна*

## **ЯКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

При оцінці ефективності сучасного підприємства все більш важливим фактором стає якість робочої сили, залученої до реалізації цілей організації. Якісний, конкурентоспроможний персонал складає значну частину нематеріальних активів підприємства, які в даний час в нашій країні ще тільки починають впливати на вартість бізнесу, але в подальшому можуть стати визначальною складовою частиною. Управління процесом підвищення якості робочої сили та конкурентоспроможності персоналу стає невід'ємною частиною функцій структурних підрозділів організації по роботі з персоналом. Визначення взаємозв'язку якості робочої сили та конкурентоспроможності фахівців сприяє визначенню пріоритетів при формуванні і реалізації стратегії розвитку організації.

Найбільш складним об'єктом управління на підприємстві є персонал, оскільки на відміну від речових факторів виробництва є «одушевленим», володіє здатністю самостійно вирішувати, діяти, мати суб'єктивні інтереси, критично оцінювати пропоновані до нього вимоги, надзвичайно чутливий до управлінського впливу.

Якість персоналу підприємства є одним з головних факторів, який обумовлює темпи розвитку підприємства, зростання його конкурентних переваг, якість обслуговування покупців та задоволення їх попиту, зростання ефективності діяльності підприємства в цілому [2].

Як вважають Д. П. Богиня і О. А. Грішнова якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що виявляються у процесі праці й включають кваліфікацію та особисті якості працівника та стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо [1].

Так, в ринкових умовах відбувається трансформація моделі працівника, причому найдинамічніші зміни стосуються професійної складової цієї моделі (рівня знань, майстерності, отримання навичок та накопиченого досвіду в конкретній сфері людської діяльності). Тобто якість персоналу визначається його кваліфікацією [3].

Очевидно, що за кожним елементом діяльності підприємства стоїть діяльність людини. Так, якість продукції і витрати організації безпосередньо залежать від кваліфікації працівників виготовили товар. Фінансові ресурси потребують раціональному управлінні, яке також здійснюється і залежить від кваліфікації персоналу, відповідального за це управління. Інноваційні можливості в чому визначаються творчим потенціалом персоналу організації, його здатністю винаходити, удосконалювати діяльність.

Отже, основним чинником, що формує конкурентоспроможність підприємств є саме трудові ресурси і втому числі їх якість. Трудовими ресурсами потрібно управляти відповідно до їх особливостей та умов зовнішнього середовища. Ефективними мають бути стратегічні плани щодо управління персоналом, створюватися новітні системи розвитку, заохочення та перекваліфікації найманого персоналу. Саме тому трудові ресурси слід розглядати не лише з економічного, але і з соціального аспекту.

Таким чином, роль персоналу у підвищенні конкурентоспроможності підприємства важко переоцінити, тому що саме персонал створює продукцію, за рахунок реалізації якої підприємство отримує прибуток, створює імідж підприємства, генерує нові ідеї та впроваджує нові методи виробництва або управління. Тому, персонал є однією із складових підвищення конкурентоспроможності підприємства.

### Література

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2000. — 121 с.
2. Марцин В. С. Економіка торгівлі [підручник] / Марцин В. С. — Київ: Знання, 2006. 402 с.

3. Формування якості трудового потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ubooks.com.ua/books/000234/inx22.php>



*Бурносова А.М., студентка  
Донецький державний університет управління  
м. Донецьк, Україна*

## **РОЛЬ МІЖНАРОДНОЇ ФЕДЕРАЦІЇ БУХГАЛТЕРІВ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ БУХГАЛТЕРА**

Розвиток світових господарських відносин у рамках глобалізації виявився однією з об'єктивних умов істотних змін як в українській системі бухгалтерського обліку та звітності, так і в облікових системах практично всіх країн. Причому віддзеркалення сучасних міжнародних процесів у національних облікових системах являє собою складні й багато у чому поки що не розв'язані проблеми. Чим швидше проходить зближення бухгалтерських стандартів із бухгалтерською практикою в різних країнах, тим наукоємнішою стає професія бухгалтера і тим більше останніх у підприємствах та в установах прагнуть виявити й засвоїти нові методи роботи, щоб пристосуватися до нових умов. Нині бухгалтер знаходиться у скрутному становищі, адже перед ним стоїть непросте завдання: перебудувати себе і організувати свою роботу так, щоб не зрадити своїм основоположним принципам чесності та компетентності й урахувати вимоги, зумовлені потребами нового часу, спираючись при цьому на інновації та сильну етичну основу відповідно до нових сформованих умов.

Велику роль у становленні національних професійних спільнот відіграє Міжнародна федерація бухгалтерів (МФБ). Це світова організація бухгалтерського співтовариства, що покликана служити інтересам громадськості шляхом зміцнення професії й сприяння розвитку сильних економічних систем, орієнтованих на міжнародні відносини. Вона об'єднує національні професійні організації 120 країн світу. Стандарти, які видає МФБ, є „нормативною базою” для міжнародної бухгалтерської спільноти.

Без сильних професійних об'єднань ці функції навряд чи можна виконувати на належному рівні. Становлення сильних національних професійних об'єднань дає низку переваг, особливо коли урядові структури передають їм певний рівень завдань, цілей, повноважень та довіри.

По суті, професійна організація повинна діяти як провідник, щоб підтримувати контакти зі своїми членами, представляти професію і вносити пропозиції державним, національним регуляторним органам, лобіювати потрібні для міцного, остаточного розвитку бухгалтерської професії [1].