

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний університет «Житомирська політехніка»
Факультет бізнесу та сфери обслуговування
Кафедра обліку і аудиту

1-7.1
18.11.19р.

ЗВІТ
ПРО ПРОХОДЖЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ
Барчак Тетяни Петрівни
(прізвище, ім'я по батькові)

Місце практики кафедра обліку і аудиту

Термін проходження практики 04.11.2019-17.11.2019

Відповідальний за практику _____



к.е.н., доц. І.М. Вигівська

Житомир
2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВА СКЛАДОВА.....	5
РОЗДІЛ 2. ПЕДАГОГІЧНА СКЛАДОВА.....	18
ВИСНОВКИ.....	40
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	42

ВСТУП

Науково-педагогічна практика є невід’ємною складовою навчального процесу з підготовки фахівців третього рівня вищої освіти спеціальності 071 “Облік і оподаткування”, галузі знань 07 “Управління та адміністрування”.

Даний вид практики спрямований на набуття здобувачем професійних навичок та вмінь здійснення самостійної науково-педагогічної роботи.

Науково-педагогічна практика є складовою частиною підготовки фахівців до викладацької діяльності. В межах підготовки за третім рівне вищої освіти «доктор філософії» аспіранти отримують ґрунтовну науково-педагогічну підготовку.

Для фахівця ступеня доктора філософії важливо не тільки знати основні положення методології наукових досліджень, необхідні для написання дисертації, але мати загальне уявлення про методологію педагогічної роботи та наукової творчості, здобути досвід у організації своєї роботи, у використанні методів наукового пізнання та застосуванні логічних законів і правил. Інтеграція загальної і професійної освіти на базі педагогічної діяльності не лише сприяє значному підвищенню мотивації до отримання знань і формування відповідних компетенцій, але є й стимулом оновлення змісту освіти в цілому.

Метою науково-педагогічної практики є набуття фахівцями ступеня доктора філософії досвіду самостійної науково-педагогічної роботи та опрацювання методики її проведення, поглиблення теоретичних знань в сфері економічних відносин, підбір матеріалу для написання кандидатської дисертації, формування вмінь і навичок опрацювання наукових та інформаційних джерел.

Для досягнення поставленої мети були поставлені та вирішені наступні завдання:

– ознайомитись зі структурою, науковою проблематикою та результатами наукової роботи академічних і галузевих закладів освіти та їх провідних фахівців щодо обраного напрямку досліджень;

– вивчення теоретичних класичних джерел за обраною науковою проблемою відповідно до наукової проблеми дослідження, що розв’язується у дисертації;

– визначення стану розробки питань обраної наукової проблеми у вітчизняній та іноземній літературі;

– визначення структури та основних завдань дисертації;

– оволодіння методикою обробки та аналізу статистичних даних.

– розвинути професійні уміння педагогічної діяльності фахівця ступеня доктора філософії через залучення його до виконання різних форм навчально-виховної роботи у ЗВО;

– сформувати уміння щодо планування та організації навчально-методичної роботи викладача (у межах окремого заняття, теми, навчального предмету);

– сформувати готовність фахівця ступеня доктора філософії до здійснення соціально-виховної роботи зі студентами та студентськими групами.

Оскільки науково-педагогічна практика є індивідуальною, основним базовим об’єктом науково-педагогічної практики була випускова кафедра обліку і аудиту факультету обліку та фінансів та наукові бібліотеки.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВА СКЛАДОВА

В Україні професія бухгалтера є однією із найрозповсюдженіших професій економічного спрямування. Кількість вакансій на посаду бухгалтера на ринку праці України за останні роки (2015-2018 рр.) варіюються від 4 % до 8 % загальної кількості всіх робочих ваканцій в країні. Зокрема, за даними Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна у 2018 р. потреба суб'єктів господарювання у бухгалтерях становила 5 %, у 2017 р. – 4 %, у 2016 р. – 6 % від всіх вакантних пропозицій на ринку праці [1, 9], а у 2015 р. – 8% [13], що говорить про значну затребуваність професії бухгалтера її реалізацію в економічній діяльності держави.

Кожен суб'єкт господарювання, будь-то бюджетна установа чи приватне підприємство, заклад вищої освіти, лікарня, дитячий садочок, аптека, фабрика або завод, має у штаті бухгалтера як найманого працівника (бухгалтерів у складі бухгалтерської служби) або користується його послугами організації та ведення бухгалтерського обліку на умовах аутсорсингу.

На кожному підприємстві велика увага приділяється організації та веденню бухгалтерського обліку, а тому потрібне глибоке розуміння процесів (господарських, технологічних, управлінських, ін.), які відбуваються на ньому, вміння своєчасно та правильно приймати рішення. Таким чином, робота бухгалтера щодня пов'язана з ризиками, недооцінка яких зумовлює локальні й глобальні проблеми облікового забезпечення управління підприємством, зокрема в частині достовірності облікової інформації, її викривлення тощо.

Слід відмітити, що при веденні бухгалтерського обліку зовнішніми фахівцями (на умовах аутсорсингу) ситуації невизначеності та рівень ризику можуть зростати, що зумовлено «... наявністю альтернатив та необхідності вибору однієї з них при веденні бухгалтерського обліку; неможливістю чітко передбачити результат роботи залучених зовнішніх фахівців для ведення бухгалтерського обліку; можливістю розголошення комерційної таємниці;

ймовірністю втрати матеріальних, фінансових, трудових ресурсів при залученні зовнішніх фахівців для ведення бухгалтерського обліку тощо» [7].

Все вищезазначене підтверджує високий рівень ризику облікової діяльності та професійної відповідальності перед користувачами бухгалтерської звітності і свідчить про актуальність обраного напрямку дослідження.

Питання професійних ризиків бухгалтера у свої працях досліджували такі вчені, як А.П. Альгін, І.О. Арлюкова, І.М. Вигівська, Л.В. Гнилицька, А.Ш. Джангетов, А.П. Задков, І.В. Єсарева, О. Королева, Я.В. Соколов, А.С. Толстова, Т.Є. Хірняя, Л.В. Чижевська, О.В. Цветкова, А.Є. Шевелєв, О.В. Шевелева. Враховуючи значні здобутки науковців у цьому напрямку, вважаємо за доцільне продовжити дослідження даного питання, що зумовлюється систематичними змінами міжнародного та вітчизняної правової регламентації бухгалтерської справи у світлі європейської інтеграції та глобалізації, а також розвитком професії бухгалтера в цілому.

Метою дослідження є ідентифікація професійного ризику бухгалтера, вивчення внутрішніх і зовнішніх факторів його виникнення, здійснення якісної оцінки причин зростання ризиків діяльності облікового персоналу та встановлення причинно-наслідкових зв'язків даного явища; визначення об'єктів та сфери виникнення професійного ризику бухгалтера.

Ризик в діяльності суб'єкта господарювання ідентифікують як ймовірність виникнення втрат (понесення збитків; завдання шкоди; недоотримання доходів; здійснення додаткових (непередбачених, неочікуваних) витрат) у результаті прийняття рішень щодо здійснення певного виду діяльності, процесу, операції тощо.

Ризик є явищем зумовленим невизначеністю, а точніше факторами, які не дозволяють частково або повністю уникнути негативних наслідків.

Вигівська І.М. зазначає, що «об'єктом професійного ризику бухгалтера є процес організації та ведення бухгалтерського обліку, який, в свою чергу, включає процес документування господарських операцій (до якого має відношення бухгалтер); формування облікової політики підприємства (прийняття участі

бухгалтера у розробці Наказу про облікову політику, виборі методів обліку, які найкращим чином врахували б всі особливості діяльності підприємства); а також окрім необхідності правильного віднесення операцій на конкретні рахунки обліку, ще й правильне здійснення розрахунків за операціями» [6].

Причини виникнення ризиків у роботі бухгалтера різноманітні. На результати його роботи впливають як зовнішні, так як і внутрішні фактори.

До внутрішніх факторів виникнення професійного ризику можна віднести особистісні риси бухгалтера та умови його праці: некомпетентність, неуважність, недбайливість, несумлінність, безвідповідальність, упередженість, взаємовідносини з колективом, обсяги роботи бухгалтера, незабезпеченість технічними засобами та актуальним програмним забезпеченням тощо. Вказані фактори можуть спричинити допущення помилок та прорахунків в обліку, витік конфіденційної інформації, неправильне узагальнення даних та інше. Наслідками помилок бухгалтера є втрата ресурсів підприємства (майнових, фінансових тощо), пов'язана недотриманням обліковим персоналом імперативної поведінки щодо організації та введення бухгалтерського обліку, що призводить до викривлення показників бухгалтерської звітності та їх недостовірності. Тому бухгалтер першочергово несе відповідальність за економічні наслідки, спричинені його професійною діяльністю.

До зовнішніх факторів відносять об'єктивні причини, на які не можна вплинути та не можна змінити: зміна законодавства, корупція, рекламації, інфляція, зміна податкової політики, необґрунтовані чутки,

Відзначимо також, що рівень професійного ризику бухгалтера залежить від людського фактору, професійного судження, кваліфікації, якості знань за фахом, володіння нормами вітчизняної та міжнародної правової регламентації обліку та звітності. Професійне судження бухгалтера пов'язане з прийняттям рішень обліковим персоналом у сфері бухгалтерського обліку, зокрема це пов'язано з варіативністю вибору методів обліку та облікових процедур, ідентифікацією об'єктів оподаткування тощо.

Як зазначає С.Ф. Легенчук, здійснення бухгалтером дій, які чітко визначені у документах, що регулюють бухгалтерський облік, є імперативною поведінкою. І, навпроти, застосування в професійному судженні альтернатив бухгалтерського обліку «... є сукупністю (двох або більше) еквівалентних бухгалтерських імперативів, наявність яких передбачає, що для бухгалтерського відображення наслідків елементів господарської діяльності необхідно вибрати одну з них» [17]. Саме вибір бухгалтером однієї з представлених альтернатив створює вибір в обліку, який провокує виникнення інформаційного ризику як складової професійного ризику бухгалтера. Причинами виникнення цих ризиків є «... фактор людської природи, а також неточності, властиві основним процесам обліку. Вони також мають місце через наявність альтернативних принципів обліку та нечітких стандартів щодо їх застосування, що спричиняє значний ступінь невизначеності» [2].

На думку Я.В. Соколова і Т.О. Терентьевої, «професійне судження – це добросовісно висловлена професійним бухгалтером думка про господарську ситуацію, яка є корисною як для її висвітлення, так і для прийняття дієвих управлінських рішень» [14].

В свою чергу, Л.З. Шнейдман розглядає професійне судження як «думку, висновок, що є підставою для прийняття рішення в умовах невизначеності, яка базується на знаннях, досвіді та кваліфікації відповідних фахівців» [16].

Таким чином, в умовах невизначеності бухгалтер застосовує професійне судження для забезпечення дотримання вимоги доречності та достовірності облікової інформації, тобто неупередженої, обачливої, повної і такої, яка відповідає економічній сутності господарських операцій. При цьому саме невизначеність зумовлює виникнення професійного ризику бухгалтера.

На думку І.А. Бланка [3] та П.І. Верченко, Г.І. Великоіваненко, Н.В. Демчук [5] невизначеність проявляється як фундаментальна характеристика недостатнього забезпечення знаннями процесу прийняття економічного рішення щодо певної проблемної ситуації, тобто це невірогідність (наявність

фіктивних даних), неоднозначність (нечіткість, неточність), невідомість (часткова або повна відсутність інформації про певну проблемну ситуацію).

Отже, невизначеність господарської діяльності, наявність вибору в обліку провокують виникнення професійних ризиків бухгалтера. І як зазначає Л.В. Гнилицька, під такими ризиками слід розуміти «... інформаційні ризики, пов'язані із спотворенням облікових даних, які виникають у системі бухгалтерського обліку і є наслідком дій або бездіяльності облікового персоналу» [8].

Зауважимо, що згідно ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» «бухгалтерський облік – процес виявлення, вимірювання, реєстрації, накопичення, узагальнення, зберігання та передачі інформації про діяльність підприємства зовнішнім та внутрішнім користувачам для прийняття рішень» [10]. Тобто місцем виникнення професійного ризику бухгалтера є система бухгалтерського обліку, зокрема облікові процедури, які він здійснює та забезпечує.

На думку Глена А. Велша та Деніела Г. Шорта, процедури бухгалтерського обліку припускають втілення фундаментальних концепцій (практичних і детальних правил) [4]. Розробка облікових процедур зумовлена необхідністю досягнення обґрунтованого рівня однаковості щодо застосування фундаментальних концепцій. Крупка Я.Д. та Кузь І.І. вважають, що процедури бухгалтерського обліку є «методичним підходом у реалізації однорідних за змістом та завданнями елементів процесу ведення бухгалтерського обліку» [11]. Кутер М.І. визначає процедуру бухгалтерського обліку як логічно витриману, чітку послідовність виконання бухгалтерських дій, відображення інформації в процесі реєстрації, накопичення та обробки облікових даних з метою формування фінансової звітності» [12].

Виходячи з цього, професійний ризик бухгалтера пов'язаний з ймовірністю допущення випадкових та/або навмисних помилок при здійсненні облікових процедур щодо виявлення, оцінки, документування, накопичення, узагальнення, зберігання та передача інформації, а також застосування

неоднозначного та/або не виправданого професійного судження, що негативно впливає на якість показників бухгалтерської звітності. Окрім цього, наслідки такого ризику можуть через професійну діяльність бухгалтера призвести до виникнення додаткових витрат на підприємстві. Такі витрати можуть бути:

- 1) зумовлені завданням фінансової шкоди користувачам бухгалтерської звітності при прийнятті ними неефективних рішень на основі неповного, неправдивого та/або упередженого обліково-інформаційного ресурсу;
- 2) спричинені викривленням дійсності або неповною відповіддю на письмові запити осіб щодо отримання публічної інформації про діяльність суб'єкта господарювання;
- 3) зумовлені нарахуванням штрафів за результатами фіскальних перевірок (прорахунки у розрахунках за податками, зборами, платежами), державного аудиту (нецільове використання бюджетних коштів), перевірок органами держпраці (порушення трудового законодавства при розрахунках за виплатами працівникам), органами статистики (подання неправдивих даних) та багато іншого.

Таким чином, ризики є невід'ємною складовою діяльності підприємства. Їх неможливо повністю уникнути, але їх можна спрогнозувати і передбачати заходи для зменшення негативних наслідків в роботі. Встановлено, що професійний ризик бухгалтера – це ймовірність допущення випадкових та/або навмисних помилок при здійсненні облікових процедур щодо виявлення, оцінки, документування, накопичення, узагальнення, зберігання та передача інформації, а також застосування неоднозначного та/або не виправданого професійного судження, що негативно впливає на якість показників бухгалтерської звітності.

В ході дослідження питання невизначеності в бухгалтерській професії, зокрема невизначеності у прийнятті бухгалтером рішень у сфері організації та ведення бухгалтерського обліку, ідентифіковано фактори виникнення професійного ризику бухгалтера. До основних причин його виникнення віднесено бездіяльність облікового працівника та/або дії бухгалтера у ході виконання ним облікових процедур (виявлення, оцінки, документування,

накопичення, узагальнення, зберігання та передача інформації). Отже, професійна діяльність бухгалтера є розумово складною та відповідальною сферою людської діяльності, яка вимагає витримки, зосередженості та компетентності. І, як і будь-яка інша професія, містить ризики, яких повністю уникнути неможливо, але можна мінімізувати їх негативні наслідки через ефективне застосування методів управління ризиками, що і є перспективою наших подальших досліджень.

Професійний ризик бухгалтера – це ймовірність завдання фінансових збитків суб'єкту господарювання власними об'єктивними рішеннями та суб'єктивними діями. Якщо об'єктивні ризики прямо не залежать від бухгалтера, то суб'єктивні – мають ряд факторів впливу, які слід ідентифікувати, оцінити та прийняти чи уникнути їх проявів. Розглянемо останні більш детально.

Одним з найбільш ефективних методів управління професійними ризиками є страхування, яке мінімізує вплив негативних наслідків від дій працівника на суб'єкт господарювання та/або третіх осіб (наприклад, інвестора, який скористався недостовірною бухгалтерською звітністю). Однак, в нашій країні страхування є не досить поширеним, зокрема у професії бухгалтер. Наразі в Україні (станом на 01 вересня 2018 року) страхові компанії в застосовують страховий тариф при страхування професійної відповідальності від 0,1 до 5 % страхової суми (загального ліміту відповідальності за договором страхування). Розмір страхового тарифу залежить від багатьох факторів: стаж професійної діяльності, кваліфікація, обсяги надання послуг, розмір страхової суми, строк страхування тощо.

Тому задля оптимізації рівня професійного ризику бухгалтера, не витрачаючи час та кошти на пошук прийняттого договору страхування професійної відповідальності (принаймні на перший час), пропонуємо внутрішній метод управління суб'єктивними ризиками бухгалтера. Даний метод полягає у жорсткій системі підбору працівника та оцінки ймовірності понесення від його діяльності втрат підприємством.

Відповідно до цього, нами розроблено анкету для підбору облікового персоналу (зразок 1) та матрицю варіативності факторів впливу на ступінь професійного ризику бухгалтера (табл. 1). Дані розробки (анкета та матриця) є базовими складовими у розрахунку ступеня професійного ризику бухгалтера.

Матриця містить можливі варіанти відповідей опитуваного та оцінку ймовірності (умовні критерії оцінки) їх впливу на виникнення професійного ризику за відповідною кандидатурою на посаду бухгалтера. При розрахунку ступеня професійного ризику бухгалтера необхідно враховувати наступні фактори впливу (k): освіту, спеціальність (напрямок підготовки), кваліфікацію та дату її отримання; загальний стаж роботи та стаж професійної діяльності як обліковця; попередню посаду та тривалість роботи за останнім місцем працевлаштування, причину звільнення; факти відповідальності за результати діяльності, форму та розмір відповідальності; наявність судимості за корисливі злочини; факти укладання договору про професійну відповідальність та самострахування; наявність та кількість заявлених вимог за останні 5 років від осіб, яким було завдано збитків внаслідок професійної діяльності; факти розгляду таких вимоги в судовому порядку та відповідні розміри збитків.

Вцілому, нами ідентифіковано двадцять три фактори, що викликають виникнення професійного ризику бухгалтера або підвищують його ступінь. Тому дотримуючись положень теорії ймовірності та основного принципу комбінаторики, можемо розрахувати кількість варіантів визначення ступеня професійного ризику за наступною формулою:

$$K_{вар} = k_1 \times k_2 \times k_3 \times k_4 \times k_5 \times \dots \times k_{23}, (1)$$

де $k_1 \dots k_{23}$ – окремий фактор впливу на ризик.

АНКЕТА

Зразок 1

для визначення рівня кваліфікації кандидата на посаду бухгалтера
(головного бухгалтера) та оцінки ступеня його професійного ризику* ·**

Загальні відомості

1. П.І.Б.	
2. Рік народження	
3. Громадянство	
4. Адреса проживання за паспортом	
5. Фактична адреса проживання	
6. Телефони (домашній, мобільний)	
7. Електронна пошта (e-mail)	
8. Паспорт (серія, номер, ким і коли виданий)	
9. Ідентифікаційний номер	

Відомості про кваліфікацію та стаж

11. Освіта	
12. Спеціальність (напрямок підготовки)	
13. Кваліфікація	
14. Дата отримання кваліфікації	
15. Чи проходили ви підвищення кваліфікації?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
16. В якій формі проходило підвищення кваліфікації?	
17. Загальний стаж роботи	
18. Стаж роботи в даній галузі	
19. Назва структурного підрозділу, де працювали	
20. Посада(и), яку займали	
21. Тривалість роботи за останнім місцем працевлаштування	
22. Причина звільнення	

Інші відомості

23. Чи несли ви у своїй практиці відповідальність за результати своєї діяльності?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
24. В якій формі?	
25. В якому розмірі?	
26. Чи мали ви судимість за корисливі злочини?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
27. Чи укладали ви в своїй практиці договір про професійну відповідальність?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
28. Чи здійснюєте ви самостійне страхування професійної відповідальності?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
29. Чи були за останні 5 років заявлені вимоги від осіб, яким було завдано збитків внаслідок вашої професійної діяльності?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
30. Вкажіть кількість заявлених вимог за останні 5 років	
31. Чи розглядалися такі вимоги в судовому порядку?	ТАК <input type="radio"/> НІ <input type="radio"/>
32. Вкажіть суми збитків, які зазнало підприємство або страховик, за заявленими вимогами (судовими рішеннями)	

*Надання недостовірної або неповної інформації про себе дає право підприємству-роботодавцю відмовити у прийнятті на роботу або при наступному виявленні прихованої інформації дає підстави у достроковому розірванні/припиненні дії трудового договору (угоди, контракту).

**Заповнення цієї Анкети не зобов'язує сторони укласти трудовий договір (угоду, контракт), проте у разі його укладання відомості даної Анкети стають невід'ємною частиною такого договору.

Таблиця 1

Матриця варіативності факторів впливу на ступінь професійного ризику бухгалтера

№ з/п	Фактори впливу визначені анкетною	Варіанти відповіді та оцінка факторів впливу на ступінь професійного ризику бухгалтера			
		3	4	5	6
1	Освіта (k ₁)	Вища (0 %)	Незакінчена вища (50 %)	Середня (75 %)	Незакінчена середня (100 %)
2	Спеціальність (напрямок підготовки) (k ₂)	«Облік і аудит», «Облік і оподаткування» (0 %)	Інші економічні напрями підготовки (50 %)	Юридичний напрямок підготовки (75 %)	Інші напрями підготовки (100 %)
3	Кваліфікація (k ₃)	Диплом магістра, спеціаліста (0 %)	Диплом бакалавра (50 %)	Свідоцтво про проходження курсів бухгалтера (75 %)	Відсутня
4	Дата отримання кваліфікації (k ₄)	Після 2000 року (0 %)		До 2000 року (100 %)	
5	Чи проходили ви підвищення кваліфікації? (k ₅)	Так (0 %)		Ні (100 %)	
6	В якій формі проходило підвищення кваліфікації? (k ₆)	Отримання свідоцтва експерта, сертифікатів САР/СІРА, АССА, СІМА тощо, сертифікату аудитора (0 %)	Участь у семінарах, які проводять податкові органи, органи соціального страхування та статистики та інші органи, які здійснюють регулювання господарською діяльністю підприємства (50 %)	Разові курси, які проводять консультаційні, аудиторські або консалтингові фірми, разова участь у науково-практичні конференції (75 %)	Самостійне опрацювання матеріалів з питань обліку, оподаткування, складання та подання звітності (100 %)
7	Загальний стаж роботи (k ₇)	Більше 10 років (0 %)	5-10 років (50 %)	До 5 років (75 %)	Відсутній (100 %)
8	Стаж роботи в даній галузі (k ₈)	Більше 10 років (0 %)	5-10 років (50 %)	3-5 років (75 %)	До 3-х років або відсутній (100 %)
9	Назва структурного підрозділу, де працювали (k ₉)	Бухгалтерія (0 %)	Відділи внутрішнього контролю, планування, маркетингу, фінансово-аналітичний відділ (50 %)	Відділ кадрів, секретаріат, інші адміністративні підрозділи (75 %)	Інші підрозділи підприємства (100 %)
10	Посада(и), яку займали (k ₁₀)	Бухгалтер, головний бухгалтер (0 %)	Контролер, аудитор, економіст та ін. (50 %)	Спеціаліст з діловодства, юрисконсульт (75 %)	Технолог, технічний персонал, ін. (100 %)

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6
11	Тривалість роботи за останнім місцем працевлаштування (к ₁₁)	Більше 5 років (0 %)	3-5 років (50 %)	1-3 років (75 %)	До 1 року (100 %)
12	Причина звільнення (к ₁₂)	За власним бажанням (0 %)	Скорочення кадрів підприємства, догляд за дитиною віком до 1-3х років тощо (50 %)	Недотримання умов колективного договору, трудових угод (контрактів) (75 %)	Недотримання у діяльності вимог законодавства (100 %)
13	Чи несли ви у своїй практиці відповідальність за результати своєї діяльності? (к ₁₃)	Ні (0 %)		Так (100 %)	
14	За яким видом юридичної відповідальності? (к ₁₄)	Дисциплінарна (0 %)	Матеріальна (50 %)	Адміністративна (75 %)	Кримінальна (100 %)
15	В якому розмірі було визнано вашу відповідальність? (к ₁₅)	До 1000 грн. (0 %)	1000-5000 грн. (50 %)	5000-10000 грн. (75 %)	Більше 10000 грн. (100 %)
16	Чи мали ви судимість за корисливі злочини? (к ₁₆)	Ні (0 %)		Так (100 %)	
17	Чи укладали ви в своїй практиці договір про професійну відповідальність? (к ₁₇)	Так (0 %)		Ні (100 %)	
18	Чи здійснюєте ви самостійне страхування професійної відповідальності? (к ₁₈)	Так (0 %)		Ні (100 %)	
19	Чи були за останні 5 років заявлені вимоги від осіб, яким було завдано збитків внаслідок вашої професійної діяльності? (к ₁₉)	Ні (0 %)		Так (100 %)	
20	Вкажіть кількість заявлених вимог за останні 5 років (к ₂₀)	Заявлені вимоги відсутні (0 %)	1 заявлена вимога (50 %)	1-5 заявлених вимог (75 %)	Більше 5 заявлених вимог (100 %)
21	Чи розглядалися такі вимоги в судовому порядку? (к ₂₁)	Ні (0 %)		Так (100 %)	
22	Чи були задоволені в судовому порядку заявлені вимоги? (к ₂₂)	Ні (0 %)		Так (100 %)	
23	Вкажіть суми збитків, які зазнало підприємство або страховик, за заявленими вимогами (судовими рішеннями) (к ₂₃)	До 10000 грн. (0 %)	10000-50000 грн. (50 %)	50000-100000 грн. (75 %)	Більше 100000 грн. (100 %)

Умовні критерії оцінки ступеня професійного ризику бухгалтера за окремим фактором впливу:

0 % - ймовірність виникнення професійного ризику бухгалтера мінімізоване (низький ступінь ризику);

50 % - ймовірність виникнення професійного ризику бухгалтера незначна (середній ступінь ризику);

75 % - ймовірність виникнення професійного ризику бухгалтера носить критичний характер (високий ступінь ризику)

100 % - ймовірність виникнення професійного ризику бухгалтера неминуче (дуже високий ступінь ризику).

Позначимо k як окремий фактор впливу на ступінь професійного ризику бухгалтера (від двох до чотирьох варіантів відповідей) та визначено кількість варіантів ($K_{\text{вар}}$) рівня професійного ризику бухгалтера: $K_{\text{вар}} = 4 \times 4 \times 4 \times 2 \times 2 \times 4 \times 4 \times 4 \times 4 \times 4 \times 4 \times 2 \times 4 \times 4 \times 2 \times 2 \times 2 \times 2 \times 4 \times 2 \times 2 \times 4 = 137438953472$ варіантів.

Таки чином, враховуючи велику кількість варіантів ступеня професійного ризику за вищенаведеною матрицею (табл. 1), а також для цілей прийняття на роботу найоптимальнішої кандидатури на посаду бухгалтера (головного бухгалтера) або ж відхилення конкретної кандидатури, нами запропоновано обчислювати показник ступеня професійного ризику бухгалтера ($C_{\text{прб}}$), який визначається як середня арифметична :

$$C_{\text{прб}} = \frac{\sum_{i=1}^N n}{N}, (2)$$

де n – критерій оцінки ступеня професійного ризику бухгалтера за окремим фактором (%); N – кількість факторів (від 1 до 23) відповідно до матриці.

Слід також зазначити, що обчислення даного показника доцільно не лише при прийнятті на роботу (встановленні відповідності кандидатури на посаду бухгалтера за ідентифікованими факторами ризику), але й при тестуванні вже працевлаштованих облікових працівників.

Отже, для встановлення ступеня професійного ризику та можливості прийняття особи на посаду бухгалтера розглянемо, як приклад, наступну ситуацію: анкету для визначення рівня кваліфікації кандидатури на посаду бухгалтера заповнила фізична особа, яка має вищу юридичну освіту (за рівнем кваліфікації спеціаліст), з моменту отримання диплому (1999 р.) підвищення кваліфікації не проходила. Загальний стаж роботи – 7 років, з яких 2 роки працювала касиром, за останнім місце роботи працювала 1 рік на посаді юрисконсульта, звільнилась за власним бажанням. Кандидат на посаду мав матеріальну відповідальність в розмірі 368 грн., проте судимостей не мав, договір про професійну відповідальність не укладав, хоча здійснював страхування професійних ризиків. Заявлених вимог від осіб, яким було завдано збитків внаслідок його професійної діяльності, немає.

При аналізі відомостей кандидатури на посаду головного бухгалтера визначено ступінь професійного ризику: $C_{\text{прб}} = (0+75+0+100+100+100++50+100+75+75+75+0+100+50+0+0+100+0+0+0+0+0) : 23 = 43,48 \%$, що говорить про незначну ймовірність виникнення професійного ризику; можна прийняти рішення про прийняття такої особи на роботу в бухгалтерську службу.

Отже, запропонований методичний підхід до оцінки ступеня професійного ризику бухгалтера є внутрішнім методом управління ризиками, який дозволяє уникнути негативних наслідків ризику через відмову у прийнятті на роботу або ж прийняти оцінений рівень ризику працевлаштованого бухгалтера та погодитись з ймовірними наслідками його роботи.

Отже, проведене дослідження дозволило запропонувати удосконалення порядку прийняття на посаду облікового працівника через жорстку систему підбору працівника та оцінки ймовірності понесення підприємством від його професійної діяльності втрат, яка включає розроблені анкету підбору облікового персоналу і матрицю варіативності факторів, що впливають на рівень професійного ризику бухгалтера, методичний підхід до розрахунку ступеня ризику (за кожним кандидатом на посаду) та шкалу його значень. Наведені пропозиції можна впровадити в страхову діяльність вітчизняних страхових компаній для визначення ступеня професійного ризику фахівців з бухгалтерського обліку при страхування даного виду ризику при страхуванні професійної відповідальності бухгалтера.

РОЗДІЛ 2

ПЕДАГОГІЧНА СКЛАДОВА

Педагогічну складову практики розкриємо на основі описання методики викладання лекційного заняття з вивчення інформаційно-комп'ютерних систем в сфері бухгалтерського обліку.

На останньому курсі в коледжах, технікумах, та на четвертому курсі при здобутті освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра студенти проходять курс під назвою «Інформаційні системи в обліку». На даному курсі вони знайомляться з такими поняттями, як інформація, інформаційна система; вивчають види інформаційних систем, їх роль. На практичних заняттях студенти вчаться працювати з комп'ютерними інформаційними системами підприємства.

Для магістрів кафедри обліку і оподаткування Державного університету «Житомирська політехніка» викладається предмет «Корпоративні інформаційні системи», який по суті є продовженням набутих знань з попередніх дисциплін. Оскільки вони вже володіють знаннями з бухгалтерського обліку; розуміють значення бухгалтерського обліку, як інформаційної системи; дізналися про існування певних видів обліку (податковий, фінансовий, управлінський та інші) на великих підприємствах; освоїли навички роботи з певними комп'ютерними програмами з бухгалтерського обліку. Всі ці знання вони отримали на курсах лекцій: «Теорія бухгалтерського обліку», «Фінансовий облік», Інформаційні системи та технології в обліку» та інші.

Лекція є провідною формою навчання, оскільки саме в ній послідовно та систематично викладаються основні питання методології обліку. Самостійна робота студента над книгою не може повністю замінити лекції. Правильно побудована, вміло викладена лекція виступає найкращим засобом передачі знань. Вона призначена для засвоєння теоретичного матеріалу [8, с. 42].

В даному випадку це буде читання окремої лекції з проблем, які стосуються дисципліни – бухгалтерський облік, але не охоплені окремою навчальною програмою. Така лекція повинна проводитися вченими або провідними

спеціалістами для студентів і працівників вищих навчальних закладів в окремо відведений час.

Лекція, порівняно з самостійною роботою над підручниками, має значно більші можливості врахування специфіки аудиторії. Інтонація, міміка та жести викладача надають лекції емоційного забарвлення, що сприяє кращому розумінню її змісту. Крім того, прямий контакт з аудиторією посилює увагу слухачів. Студенти сприймають лекцію або із зацікавленістю до даного питання, або з байдужістю як до питання, що розглядається, так і до лектора.

Живий контакт з аудиторією є неодмінною умовою продуктивного викладання. Це пояснюється тим, що завдяки такому контакту вмілий лектор може одразу помітити, який матеріал розуміється студентами гірше, а отже, що потрібно ще раз пояснити. Або, навпаки, студенти швидко сприймають матеріал, а тому лектор може без вагань переходити до наступного питання [8, с. 43].

Лекція дає можливість економити час: за дві академічні години студент отримує інформацію, на пошуки якої довелося б витратити набагато більше часу. Вміло складені лекції розвивають у студентів здатність до самостійного вивчення питань. Лектор не повинен намагатися викласти все, що він знає за темою лекції. Головне тут полягає в тому, чи спрямував лектор студента на самостійний пошук інформації [8, с. 43].

Виховна роль лекції багато в чому залежить від стилю викладання і відношення лектора до своєї праці. Навряд чи зможе лектор прищепити працелюбність, якщо він запізнюється на 10-15 хвилин або завчасно закінчує лекцію.

У лекції завжди можна викласти останні наукові та практичні досягнення, дискусії, які ще не висвітлені в навчальній літературі.

Жодні інші засоби інформації не можуть замінити лекцію, особливо навчальну, але щоб бути повністю сучасною, вона повинна стати ще більш гнучкою і диференційованою, що враховує і особливості навчальної дисципліни, що вивчається, і специфіку аудиторії, і психологічні закономірності сприйняття та

засвоєння почутого, його вплив на формування оцінок, відносин, поглядів людини, майбутнього спеціаліста.

Розглянемо основні функції лекції. До них відносяться: наукова (або методологічна), навчальна (або пізнавальна), стимулююча та виховна.

Наукова функція (або методологічна) – полягає у передачі студентам сучасного стану науки, її методу і змісту, принципів і закономірностей, її основних ідей та категорій, узагальнених нею фактів, явищ, подій. Щоб бути на рівні сучасної науки, лектор зобов'язаний постійно готуватися до лекцій, систематично поновлювати їх новим матеріалом. Методичне значення лекції полягає насамперед у тому, що лектор розкриває слухачам метод науки, за допомогою якого аналізуються життєві явища. Лекція - це школа наукового мислення.

Аналізуючи наукові теорії, розглядаючи сучасні проблеми науки, лектор розкриває методи дослідження, порівнює їх, з'ясовує принципи наукового пошуку, його загальні закономірності та предметну специфіку, тобто здійснює методологічну функцію лекційного викладання.

Навчальна (або пізнавальна) - полягає у забезпеченні виконання навчального плану та навчальної програми шляхом передачі студентам визначеного обсягу знань.

Стимулююча функція - полягає у тому, що проводячи огляд джерел, порівнюючи і аналізуючи наукові напрями, теорії, ідеї, висновки, лектор виділяє основне, привертає увагу студентів до визначальних положень, викликає у них інтерес до вивчення літератури, до пошуку, тобто спрямовує на самостійну роботу [8, с. 46].

Виховна функція полягає в прищепленні студентам навиків самостійного мислення, поваги до своєї професії, працелюбності, моральності, вміння правильно оцінювати навколишні події та адекватно вести себе.

Важливо пам'ятати, що пасивно передані лектором знання аналогічно сприймаються студентами, не забезпечуючи досягнення належних результатів.

При підготовці лекції для викладача дуже важливим є правильний вибір її виду.

Лекції відрізняються за своєю будовою, прийомами викладення матеріалу, характером узагальнень і методами навчання, які використовуються при викладенні лекції.

На нашу думку, лекція «Теоретичні засади корпоративних інформаційних систем» повинна бути оглядовою, націлена на новий рівень систематизації, узагальнення і поглиблення матеріалу, що вивчався на інших предметах, пов'язаних з обраною темою, повинна мати тематичну спрямованість, запобігати характерним помилкам при вивченні теми. Основним в оглядовій лекції є вміння так відібрати та згрупувати типові й характерні форми, щоб логічно підготувати студентів до розуміння закономірностей.

Оглядова лекція повинна відображати основний зміст всіх теоретичних положень, що складають науково-понятійну основу теми «Теоретичні засади корпоративних інформаційних систем», виключаючи другорядний матеріал та деталізацію.

Оглядова лекція - це не короткий конспект основних положень викладеного лекційного курсу, а систематизація знань на більш високому рівні.

Обравши вид лекції можна розпочинати її підготовку. До лекції висуваються певні вимоги:

1. Доступність – матеріал повинен бути зрозумілим для студентів. Поєднувати різні види лекцій в одній не варто: від цього може знизитися якість лекції, а головне - порушитися контакт з аудиторією. До того ж, при зміні стилів студентам буде важко пристосуватися до лектора. На доступність лекції впливає емоційність викладу. Викладач, який читає лекцію, повинен володіти ораторським мистецтвом. Культура мовлення, виразність, емоційність викладу - необхідні ознаки лекції.

2. Науковість – передбачає повідомлення студентам певної наукової інформації, що відповідає сучасному рівню розвитку науки. Завдання лекції - розкрити предмет або явище в його найважливіших проявах, знайти найголовніше та звернути увагу студентів на нього.

3. Інформативність. Для того щоб ввести студента до творчої лабораторії наукового мислення, необхідним є логічно послідовне, обґрунтоване викладення

предмету. Декларативне викладення готових висновків, зазначення рецептів не сприяє вихованню у студентів здатності до наукового мислення.

Інтерес до лекції, її педагогічне значення зростають, якщо лектор викладає результати власних наукових досліджень або свого практичного досвіду. Але, звичайно, не можна припускати при цьому надмірної вузькості у судженнях і передчасних висновків.

Велике враження на студентів справляють результати практичних досліджень, особливо, якщо в них брали участь і студенти, і сам лектор. Такі факти не лише добре запам'ятовуються аудиторією, але й наочно ілюструють положення про активний характер теорії. Тим самим істотно підвищується конкретна виховна роль лекції.

Дуже важливо, щоб форма та зміст лекції відповідали рівню розвитку слухачів. Занадто спрощене викладення буде нецікавим для досить добре підготовленої аудиторії, а лекція, викладена в надто важкій формі, виявиться малодоступною для слухачів або буде неправильно зрозумілою.

Цю лекцію повинні прослухувати студенти, які закінчують останній курс за спеціальністю «Облік і оподаткування». Тільки в цьому випадку лекція виправдає своє призначення, якщо вона зацікавить студентів до самостійного поглибленого вивчення теми та застосування її на практиці - майбутній роботі.

На нашу думку лекція «Теоретичні засади корпоративних інформаційних систем» повинна мати таку структуру:

1. Вступ - покликаний зацікавити та налаштувати аудиторію на слухання лекції, тому цікаво завжди почати з головної і провідної думки, яка потім посяде центральне місце.

У вступі варто наголосити що однією з проблем сучасної облікової системи є її поділ на види. При цьому такий поділ є актуальним не лише на теоретичному рівні, але й в практичній діяльності, оскільки, діючи в рамках національного законодавства, бухгалтерські служби ведуть дві, а то й три відокремлені системи обліку - фінансову, податкову, управлінську. Внаслідок цього облік перестає виконувати свою найважливішу інформаційну роль.

2. Викладення - основна частина лекції, у якій реалізується вся тема. Вбираючи в себе весь фактичний матеріал, його аналіз та оцінку, центральна частина лекції втілює його ідеї та розкриває теоретичні положення. У ході викладення використовуються всі форми та способи роздумів, аргументації та доказів. У ньому в повній мірі виявляється ораторський стиль, тобто вміння говорити змістовно та переконливо, цікаво та культурно. Основна частина лекції розбивається на логічні вузли - основні питання. Кількість питань у плані лекції не повинна бути надлишковою. Приблизно 2-3 питання на одну двохгодинну лекцію, або 4-5 питань на дві лекції за однією темою (4 години).

В основній частині викладення матеріалу лектор повинен розповісти студентам, що з переходом до ринкової системи господарювання, а також у зв'язку з реформуванням національної системи обліку, коло функцій, які повинен виконувати бухгалтерський облік значно розширюється. Наслідком цього є виділення окремих підсистем бухгалтерського обліку, а також нових (на думку деяких науковців) видів бухгалтерського обліку. Особливої гостроти дискусія щодо структури бухгалтерського обліку набуває у зв'язку з відсутністю законодавчо врегульованих норм відносно видів обліку. Лектор повинен провести аналіз наукових праць та проаналізувати існуючі точки зору щодо структури облікової системи, висловити свою власну думку з приводу даної проблеми. Лектор повинен довести необхідність та можливості існування інтегрованого бухгалтерського обліку як єдиної інформаційної системи, здатної забезпечити необхідною та достовірною інформацією усіх користувачів - як на рівні суб'єктів господарювання, так і на загальнодержавному рівні. Розказати про шляхи вирішення проблем інтеграції обліку. Відмітити значення комп'ютерних систем в умовах створення інтегрованих інформаційних систем підприємства.

3. Закріплення - має за мету узагальнити в коротких формулюваннях основні ідеї лекції, логічно завершуючи її як цілісний витвір, а також спрямувати подальшу самостійну роботу студентів, закласти наукову основу для наступних лекцій. В заключній частині лекції потрібно відмітити все зростаючу роль обліку для організації сучасної системи управління. Наголосити, що облік повинен бути

єдиним, неподільним та виконувати свою основну функцію - своєчасно забезпечувати релевантною інформацією всі підрозділи підприємства. Запропонувати один із перспективних напрямків удосконалення бухгалтерського обліку - створення інтегрованих систем обліку. При дослідженні напрямів розвитку та шляхів інтеграції обліку види обліку як такі перестануть існувати в умовах побудови єдиної інтегрованої облікової системи за умови впровадження та побудови інформаційних систем на підприємствах. Оскільки бухгалтерський облік - це відображення фактів господарського життя у певній системі з метою збереження власності, надання необхідної інформації для управління та правильного визначення фінансових результатів. Якщо виходити з такого положення, то облік - єдине ціле.

Якість лекції залежить від теоретичного рівня, методики подання базових теоретичних положень і закономірностей, що лежать в їх основі, чіткого уявлення про співвідношення необхідної та надлишкової інформації, вивільнення навчального часу на проблемний теоретичний аналіз провідних ідей у поєднанні з аналізом реальних ситуацій тощо.

Аналіз лекції потрібен не заради аналізу, а для подолання труднощів, які виникли в ході її підготовки і викладення. Тому ефективним є проведення такого аналізу як лектором, так і іншими викладачами кафедри з подальшим їх порівнянням. У зв'язку з цим, доцільними є взаємні відвідування викладачами лекцій та обговорення текстів лекцій з іншими викладачами (наприклад, на кафедрі).

Іноді ефективність лекції намагаються виміряти тим, наскільки студент запам'ятав її. Але первісне запам'ятовування без закріплення знань на практичних заняттях мало що дасть. Саме практичні та семінарські заняття одна з основних форм закріплення отриманих на лекції знань. Отже після лекції «Теоретичні засади корпоративних інформаційних систем», на нашу думку, потрібно провести семінарське заняття оскільки саме такий вид практичного заняття покликане забезпечити розвиток творчого професіонального мислення, пізнавальної мотивації та професіонального використання знань в навчальних умовах. Професіональне використання знань - це вільне володіння мовою відповідної науки, наукова точність оперування формулюваннями, поняттями, визначеннями. Студенти повинні

навчитись виступати в ролі доповідачів і опонентів, володіти вміннями і навичками постановки і розв'язання завдань та проблем інтелектуального характеру, доведення і спростування, відстоювання власної точки зору, демонстрації досягнутого рівня теоретичної підготовки.

Семінар пов'язаний зі всіма видами навчальної роботи і, передусім, з лекційним викладанням та самостійною роботою студентів. Тому ефективність семінару багато в чому залежить від якості лекцій та самопідготовки студентів.

На семінарські заняття виносяться ключові теми курсу, засвоєння яких зумовлює якість професійної підготовки, а також питання, найважчі для розуміння та засвоєння.

Отже, семінар передбачає самостійне здобуття студентами знань з різних джерел з наступним колективним обговоренням результатів цієї роботи.

Успіх проведення семінару залежить від його попередньої підготовки. Як правило, на підготовку до нього студентам відводиться від одного тижня до одного місяця. Саме за такий час студентам повідомляється тема, мета і завдання семінару, джерела інформації, можливе місце проведення (навчальна аудиторія, конференц-зала, актові зала, бібліотека тощо) [8, с. 89].

Методика проведення семінарського заняття залежить від його виду. Є такі види семінарів: просемінари, семінар-бесіда, семінар – коментоване читання, семінар конференція, семінар за методом малих груп, семінар-екскурсія, семінар дискусія, семінар-контрольна, спецсемінар, семінар-колоквиум.

На нашу думку, для закріплення теми потрібно провести семінар - конференцію.

Після закінчення лекції лектор повинен дати студентам домашнє завдання - розробити модель корпоративної інформаційної системи підприємства, в якій показати функціонування системи бухгалтерського обліку. Будування самостійно такої моделі студентам дозволить встановити місце бухгалтерського обліку в інформаційній системі підприємства та побачити процес формування різної звітності: фінансової, управлінської, податкової, статистичної. І як результат дана

модель дозволить побачити сутність інтегрованої інформаційної системи підприємства.

Запропоноване домашнє завдання є самостійною роботою студента.

Одним з основних видів самостійної роботи студентів є виконання домашніх завдань, які забезпечують регулярну роботу студента над матеріалом.

Кожен викладач розуміє, що знання студентів можуть бути твердими тільки у тому випадку, якщо вони закріплюються багаторазовим повторенням інформації і у різних ситуаціях. Домашні умови роботи суттєво відрізняються від тих, що створені у навчальному закладі. Те, що в аудиторії здавалося зрозумілим, вдома може викликати у студента безліч питань. Чому для вирішення завдання доведеться пригадати пояснення викладача, застосувати їх до нової справи тощо. Крім того, вдома студент має можливість, не поспішаючи, ще і ще раз повторити прочитане або почуте в аудиторії.

Домашнє завдання може видаватись студентам у різних формах: опрацювання окремих теоретичних положень на основі джерел, вказаних викладачем, розв'язання задач, виконання практичних завдань. Але в усіх випадках воно повинно подаватися конкретно, чітко, зрозуміло для студентів.

Видаючи домашнє завдання, викладач рекомендує літературні джерела для подальшого вивчення курсу. При цьому необхідно надати їх коротку характеристику, звертаючи увагу студентів на найважливіші питання, що розкриваються в них. Необхідно також пояснити, на які питання слід звернути особливу увагу, якою повинна бути послідовність роботи над матеріалом, методи роботи. Викладач зобов'язаний не тільки порекомендувати студентам найбільш раціональні методи роботи, а й на наступних заняттях перевірити ефективність самостійної роботи. Не можна допускати, щоб студенти зазубрювали матеріал, адже питання організації і ведення бухгалтерського обліку вимагають їх логічного розуміння. Підготовка даного домашнього завдання буде маленькою науковою роботою студента, оскільки щоб побудувати вище запропоновану модель студентові потрібно ознайомитись з такими літературними джерелами: монографії, дисертації, статтями періодичних наукових видань, науковими доповідями, законодавством.

Детально плануючи самостійну роботу, викладач зобов'язаний створити умови для її належного виконання. Для цього потрібен підвищений рівень мотивації виконання тієї чи іншої роботи, чітке визначення їх зв'язку з майбутньою практичною діяльністю, адже студенти засвоюють тільки те, чому саме бажають навчитися [8, с. 125].

В ході оцінки виконання успіхів самостійної роботи на перше місце повинна бути поставлена мета не механічного запам'ятовування, а творчого засвоєння знань.

Отже, самостійною роботою студента вважатимемо підготовка до семінару-конференції.

На семінарі-конференції більш виражена самостійність студентів в опрацюванні та висвітленні певних питань теми, тому що їх виступи мають не лише навчальний, а й дослідницький характер. Дана семінар-конференція буде заключним заняттям з прочитаної лекції. Для цього всі студенти повинні бути поділені на групи приблизно по 5 чоловік. Кожна група має представити власне розроблену модель інформаційної системи підприємства.

Семінар-конференція може проводитись за наступною схемою:

- вступне слово викладача;
- виступ основного доповідача в межах 10-15 хв.;
- запитання студентів і керівника семінарського заняття доповідачам;
- відповіді на запитання доповідача або співдоповідачів;
- заключне слово викладача - оцінка виступів.

Виступ на семінарі потрібно сприймати, як наукову доповідь на якій студент відстоюватиме свою думку, погляди та зуміє їх обґрунтувати. Семінар найкраще проводити в конференц-залі.

В процесі навчання бухгалтерському обліку необхідно підготувати студентів психологічно до трудової діяльності. Вони повинні розуміти необхідність мати глибокі професійні знання, вміння та навички.

При проведенні занять головним є не повідомлення певної інформації, а пробудження бажання думати, аналізувати, самостійно дошукуватися до істини. Викладачу не слід нав'язувати будь-яку точку зору. При організації дискусій

необхідно ознайомити студентів з різними поглядами на ту саму проблему, показати варіативність вирішення конфліктних ситуацій.

На зміну заучуванню, роз'ясненню понять приходить критичне осмислення побаченого і почутого на заняттях, самоаналіз і взаємооцінка. Заохочується воля думок, оригінальність суджень, культура ведення діалогу. Студенти привчаються до думки, що кожна людина бачить ту чи іншу проблему через призму свого життєвого досвіду, моральних установок, уявлень, понять, що варто шанобливо відноситися до кожної людини, надаючи їй право мати власну точку зору у вирішенні проблеми.

На семінарі лектору необхідно створити відповідну атмосферу, підкреслюючи, що думка кожного з учасників винятково важлива і що тільки в тісному колі спільного спілкування можна підійти до найбільш зваженого рішення.

Структура запропонованого лекційного заняття з курсу «Корпоративні інформаційні системи» має складатися з таких основних частин:

1. Вступ

Вступ не повинен займати багато часу. Але від початку залежить подальший хід лекції, тому головне завдання викладача на цьому етапі - зацікавити студентів до теми лекції.

В вступній частині викладачу необхідно:

1) Привітатися з аудиторією, представитися. На початку лекції рекомендується коротко нагадати зміст попереднього матеріалу, встановити зв'язок з ним наступної теми.

2) Представити тему лекційного заняття - «Теоретичні засади корпоративних інформаційних систем». Обґрунтувати актуальність теми, зазначити, що така лекція в подальшому допоможе студентам виробити системний погляд на процес автоматизації бухгалтерського обліку на великих підприємствах, знати основні проблемні питання, які виникають при комп'ютеризації корпоративних структур.

3) Зазначити, що лекція буде проходити з використанням візуального матеріалу (слайдів) для того, щоб зацікавити студентів і для кращого розуміння ними матеріалу. Студенти матимуть змогу подивитися на слайдах зображення

технічних засобів, які використовувались для ведення обліку в різні історичні проміжки часу. Цим буде дотриманий принцип наглядності в проведенні лекції.

Щодо питання конспектування студентами викладеного матеріалу, то вважаємо, що доцільно не диктувати студентам матеріал лекції, а дати можливість робити їм замітки самостійно. Тобто студенти в своїх зошитах будуть записувати лише те, що вважають за потрібне.

2. План лекційного заняття

Корисним є попередньо повідомити студентам план лекції. Краще за все, якщо він буде надрукований і заздалегідь розданий студентам, щоб вони встигли до лекції ознайомитися з літературою, продумати зміст теми. Тоді лекція буде засвоєна глибше, її педагогічний ефект зросте.

Структура плану запропонованого лекційного заняття має вигляд:

1. Поняття і роль корпоративних інформаційних систем в управлінні бізнесом
2. Становлення та етапи розвитку корпоративних інформаційних систем
3. Загальна характеристика корпоративних інформаційних систем.
4. Сучасні корпоративні інформаційні системи на підприємствах України

3. Основна частина лекції тісно поєднана з вступною. Для організації активного сприймання студентами нової навчальної інформації та для того, щоб залучити їх до проведення лекції, викладач в ході викладання має часто задавати питання, що стосуються теми.

Наприклад, перед початком роз'яснення основного матеріалу, викладач може запитати у студентів про сутність інформаційних систем і які великі підприємства могли б застосовувати такі системи на виробництві. В залежності від відповідей студентів, викладач визначає їхнє розуміння матеріалу і виявляє проблемні моменти, на яких необхідно зупинитись детальніше.

Далі почати детальне викладання питань плану лекції, використовуючи підготовлений візуальний матеріал, активно посилаючись на нього. Таке викладання необхідно здійснювати відповідно до попередньо підготовленого конспекту викладача.

Загальний конспект лекції викладача описано таким чином:

1. Поняття і роль корпоративних інформаційних систем в управлінні бізнесом.

Інформація в наш час - це неоціненний ресурс, який за своїм значенням не поступається звичайним ресурсами (матеріальним, трудовим). Не випадково народився вислів: хто володіє інформацією, той володіє всім. Тому інформаційний ресурс у різноманітних його формах (документах, аналітичних таблицях, електронних повідомленнях, даних і знань), призначений для задоволення інформаційних потреб споживача, розглядається як одне з основних багатств держави, яке постійно зростає.

Головна роль в інформаційному забезпеченні споживачів належить комп'ютерним інформаційним системам. Саме вони забезпечують економічний розвиток сучасних підприємств і організацій автоматизацією бізнес-процесів і прийняттям оптимальних управлінських рішень.

Бурхливий розвиток в останнє десятиліття комп'ютерної техніки, периферійних пристроїв і засобів зв'язку спонукав до широкого впровадження локальних і глобальних мереж автоматизованих робочих місць (АРМ), наблизивши в такий спосіб користувачів до обчислювальних ресурсів, до повсякденного використання ЕОМ у своїй діяльності.

Корпорації все активніше використовують сучасні комп'ютерні технології, усе ширше впроваджують бізнес-процеси; виникла потреба загнуждати паперову стихію. Усе це в поєднанні з досягненнями в галузі комп'ютерної техніки й технології привело до розробки якісно нових інформаційних систем ефективного управління корпорацією, до яких належать корпоративні інформаційні системи (КІС).

У широкому розумінні КІС - це управлінська ідеологія, що об'єднує бізнес-стратегію підприємства й передові інформаційні технології. Вона підтримує автоматизацію функцій управління на підприємстві (у корпорації) і постачає інформацію для прийняття управлінських рішень.

Характерні ознаки сучасних КІС, які відрізняють їх від інформаційних систем некорпоративного рівня, такі:

- масштабність інформаційної системи, яка розподілена на значній території та має масштабну програмно-апаратну платформу;
- робота в неоднорідному обчислювальному середовищі, що передбачає узгоджену роботу комп'ютерів, побудованих на різних обчислювальних платформах і під управлінням різних операційних систем;
- багатоплатформне обчислення, яке передбачає роботу прикладних програм на комп'ютерах різних виробників забезпечуючи однаковий інтерфейс і логіку роботи на всіх платформах;
- розподілені обчислення за допомогою клієнт-серверної архітектури, коли розв'язання задачі розподіляється між кількома машинами, що збільшує пропускну спроможність для користувача і дає можливість працювати в багатозадачному режимі.

Найвідоміші зарубіжні фірми розробники КІС - це SAP, IBM, Baan, Oracle, PeopleSoft, REAL Applications, Hewlett-Packard. Нині на ринку програмних продуктів України найпоширеніші такі КІС: Галактика, R/3, Baan IV, Scala, Oracle Applications.

Незважаючи на те, що поняття корпоративності має на увазі доволі великі розміри й територіальну розподіленість, цілком правомірно приєднати сюди будь-які підприємства незалежно від їхнього масштабу й форми власності, оскільки сучасні КІС настільки масштабовані, що вони здатні однаково ефективно управляти регіоном, галуззю, корпорацією чи невеличкою торговою фірмою [4, с. 3-5].

2. Становлення та етапи розвитку корпоративних інформаційних систем.

Становлення і широкий розвиток методів керування промисловими підприємствами починається в першій половині ХХ ст. і пов'язаний насамперед з такими відомими іменами: Ф.Тейлором, Г. Ганттом, Л. Брандейс, А. Шмідтом, А. Файоль.

Ф. Тейлор працював над удосконаленням виробничого планування, досліджував фактори, що впливають на продуктивність виробництва, і методи раціональної організації робочого часу. Він є творцем виробничого планування,

видокремив його як найважливіший елемент організації виробництва і вважав, що виробничим плануванням і управлінням повинні займатися професійні менеджери.

А. Файоль провів теоретичний аналіз організації діяльності та виокремив шість її основних видів: технічна (виробництво), комерційна, фінансова, охорона праці та власності, звітність, управління. Основна заслуга робіт А. Файоля полягає в тому, що він першим дав теоретичний аналіз управлінської діяльності та визначив, що управління здійснюється за допомогою реалізації функцій планування, організації, розпоряджень, координації та контролю.

Разом з Ф. Тейлором працював і Г. Гантт, який досліджував кількісні методи організації виробництва. І нині відома діаграма Гантта як один з методів наочного впорядкування робіт. Ідея Гантта полягає в тому, що головним ресурсом планування є час, а основою для прийняття управлінських рішень - відхилення між фактичним і запропонованим станом робіт. Показавши на діаграмах Гантта по горизонталі інтервали часу, а по вертикалі - роботи, операції, устаткування, за допомогою нескладних обчислень можна визначити фактичний стан справ і той що планувався.

Істотне подальше вдосконалення методів планування здійснило військове відомство США в 50-ті роки ХХ ст. запропонувавши методи сіткового планування, або методи вибору «критичного шляху».

Усі зазначені розробки лягли в основу наукової дисципліни, що виникла в середині ХХ ст., - промислової інженерії, що займається керуванням і організацією виробництва, а також дослідження операцій. Згодом було розроблено багато статистичних і оптимізаційних алгоритмів планування, які використовуються в корпоративних інформаційних системах.

На початку 60-х років у США почались роботи з автоматизації керування запасами. Пожвавлення економіки після Другої світової війни, активне зростання багатосерійного й масового виробництва товарів народного споживання та торгівлі спонукали виробників до використання математичних моделей планування попиту й керування запасами, що веде до істотної економії засобів, заморожених у вигляді запасів і незавершеного виробництва.

Період до середини 60-х років XX ст. можна назвати періодом розвитку методик управління підприємством. Він є початковим етапом у зародженні та становленні інформаційних систем. У цей період почалися роботи з автоматизації управління підприємствами на базі великих ЕОМ і централізованої обробки інформації. Починають створюватися інформаційні системи для управління окремими підрозділами чи видами діяльності, які з часом інтегруються в комплексні автоматизовані системи.

Перші автоматизовані системи керування запасами в промисловому виробництві ґрунтувалися на розрахунках, виходячи зі специфікації складу виробу (Bill of Materials). За планом випуску виробів формувалися плани виробництва деталей і складальних одиниць, плани діяльності допоміжного виробництва та розраховувався обсяг закупівлі матеріалів і комплектуючих виробів.

На період від кінця 60-х до кінця 80-х років XX ст. припадає новий етап у розвитку корпоративних інформаційних систем. Він пов'язаний з роботами американського вченого О. Уайта, який за умов автоматизації промислових підприємств пропонував розглядати в комплексі виробничі, постачальні та збутові підрозділи. Такий підхід і застосування обчислювальної техніки вперше дозволили оперативно коригувати планові завдання в процесі виробництва в разі зміни потреб, коригування замовлень, нестачі ресурсів, відмови устаткування тощо. У публікаціях О. Уайта й Американського товариства з управління запасами і виробництва (APICS) було сформульовано методологію планування, відому нині як MRP (Material Requirements Planning) - планування потреби в матеріалах.

На відміну від методів теорії керування запасами, що припускають незалежний попит на всю номенклатуру, MRP часто називають методом розрахунків для номенклатури залежного попиту, тобто формування замовлень на деталі та комплектуючі вироби залежно від замовлень на готову продукцію. Практично MRP-система стала стандартом під час побудови корпоративних інформаційних систем.

У подальшому вдосконалення системи привело до трансформації системи MRP із замкнутим циклом у розширену модифікацію, яку згодом назвали MRPII (Manufactory Resours Planning) - планування ресурсів підприємства.

У цей період окрім методологій MRP і MRP II розвиваються й інші концепції планування та керування виробництва. На японських підприємствах використовувався метод планування і керування Just-in-time (JIT) - «точно і вчасно», який охоплює проектування виробів, вибір постачальників, забезпечення якості, планування, облік виробництва і його контроль з використанням спеціальних бирок-ярликів Kanban (вчасно зробити).

У 80-х роках у військовому відомстві США було розроблено методи CALS (Computer-aided Acquisition and Logistics Support) - комп'ютерна підтримка процесу постачання і логістики для підвищення ефективності керування і планування в процесі замовлень, розроблення, організації виробництва, постачання й експлуатації військової техніки.

Період від початку 90-х років XX ст. - до початку XXI ст. можна назвати третім етапом у розвитку корпоративних інформаційних систем. Характерною особливістю цього етапу є побудова КІС на базі концепції ERP (Enterprise Requirements Planning) - планування ресурсів підприємства та перехід на нову технічну платформу (персональні комп'ютери).

Концепція ERP стала основною моделлю бізнесу, яку використовують виробники й дотепер для досягнення виробничої ефективності.

Широкого застосування набувають сучасні корпоративні інформаційні системи R/3, Baan IV, Scala, Галактика і т. ін., промислові СУБД провідних розробників Oracl, Informix, Ingres, Sybase. У зв'язку з розвитком мережових технологій локальні КІС поступаються місцем клієнт-серверним і web-серверним КІС.

Початок третього тисячоліття ознаменував новий виток (четвертий етап) у розвитку інформаційних технологій. Характерною ознакою його є глобальна комп'ютеризація суспільства. Інформаційні технології охоплюють не лише всі сторони бізнесової діяльності, а й стають невід'ємним атрибутом побутової сфери.

Що стосується розвитку КІС, то в новому тисячолітті основу їхньої архітектури буде визначати нова методологія CSRP (Customer Synchronized Resource Planning) - планування ресурсів, синхронізоване з покупцем. CSRP пропонує модель

бізнесу та набір інструментів, які спроможні зробити партнерство з покупцем і досяжним і підтримуваним.

Четвертий етап розвитку КІС перебуває у фазі зародження, але вже й тепер зрозуміло, що характерні риси сучасних ІС, в яких централізоване оброблення і єдине управління ресурсами на верхньому рівні поєднуються з розподіленим обробленням на нижньому, визначаються синтезом рішень, апробуваних у системах попередніх поколінь.

Інформаційні системи четвертого покоління мають акумулювати в собі такі основні особливості:

- максимальне використання потенціалу настільних комп'ютерів і середовища розподіленого оброблення даних;
- модульна побудова системи, що передбачає поєднання множини різних типів архітектурних рішень у рамках єдиного комплексу;
- економія ресурсів системи за рахунок централізації зберігання і оброблення даних на верхніх рівнях ієрархії ІС;
- наявність ефективних централізованих засобів мережевого системного адміністрування, яке дозволить здійснювати наскрізний контроль за функціонуванням мережі та управління даними на всіх рівнях ієрархії. Зазначені засоби системного адміністрування мають забезпечувати необхідну гнучкість і динамічні зміни конфігурації системи [5, с. 7-13].

3. Загальна характеристика корпоративних інформаційних систем.

Корпоративна інформаційна система (КІС) - це управлінська ідеологія, що поєднує бізнес-стратегію підприємства (з будованою для її реалізації структурою) і передові інформаційні технології. Прийнято вважати, що головну увагу при цьому приділяють відпрацьованій структурі керування, що складає функціональну частину підприємства, а автоматизація виконує другорядну, інструментальну роль.

Корпоративна ІС є інформаційно-керуючою системою, що включає бізнес-архітектуру підприємства, його персонал, ІТ - архітектуру та є діючою частиною кіберкорпорації.

«Корпоративність» у терміні КІС означає відповідність системи вимогам великої фірми, що має складну структуру, велику кількість взаємодіючих компонентів з ієрархічністю підпорядкування цілей їх діяльності загальній меті усієї системи. Інформаційні системи окремих підрозділів фірми (фінансових, економічних, маркетингових та ін.) не можуть претендувати на корпоративні. Тільки повнофункціональна система може дійсно бути охарактеризована як КІС.

Корпоративні інформаційні системи є розвитком систем для робочих груп, орієнтованих на масштаб підприємства, які можуть підтримувати територіально рознесені вузли та мережі та має ієрархічну структуру з декількох рівнів. КІС, окрім забезпечення доступу до інформаційного фонду робочої групи, забезпечує доступ з будь-якого підрозділу до центральної або розподіленої бази даних підприємства (організації). До таких систем характерна архітектура «клієнт-сервер» зі спеціалізацією серверів.

Характерні ознаки КІС:

- тривалий життєвий цикл;
- міграція успадкованих систем;
- різноманітність використовуваного апаратного забезпечення, життєвий цикл якого менший, ніж життєвий цикл створюваної системи;
- різноманітність використовуваного програмного забезпечення;
- масштабність та складність розв'язуваних задач;
- перетинання множини різних предметних сфер;
- орієнтація на аналітичну обробку даних;
- територіальна розподіленість;
- використання корпоративних SQL-серверів БД (Oracle і Informix-OnLine, Informix-DSA, Sybase, CA-Ingress та ін.) та відповідних інструментальних засобів; окрім власних засобів розроблення часто знаходять застосування незалежні багато платформні інструментальні засоби, доповнені інтерфейсами, драйверами та шлюзами для зв'язку з різними СУБД;
- використання Web-технологій;
- підвищені вимоги до надійності функціонування та збереження даних.

4. Поняття і роль корпоративних інформаційних систем в управлінні бізнесом.

Впровадження інформаційної системи - це завжди ризик, який в разі настання призводить до втрати часу, коштів на впровадження і навчання персоналу підприємства. В країнах Західної Європи неефективність впровадження корпоративних інформаційних систем складає понад 28 % загальної кількості проектів.

Питаннями управління, впровадження, ефективності корпоративних систем на підприємстві цікавить багатьох фахівців даної галузі, керівників підприємств, менеджерів, економістів, зокрема, таких як: Л. Гайдук, В. Мартинов, М. Румянцев, А. Карпачов та багатьох інших.

Бурхливе зростання потреб в корпоративних інформаційних системах відчувається саме серед великих підприємств економіки, які дуже швидко розвиваються і здатні забезпечити прибутковість значно вище середнього на ринку. Найбільш перспективні галузі економіки це - галузі з надання послуг, нафтова і газова промисловість, харчова промисловість. Аналітики вважають, що одним із найперспективніших є банківський сектор, який демонструє 40% зростання в рік, хоча зараз банківська маржа невелика.

На даний момент рівень знань про корпоративні інформаційні системи набагато вищий як у споживачів так і виробників даної продукції. На сьогодні в Україні розповсюджені такі корпоративні системи: «Монополія», «Галактика», «Інталів», «Капітал», «Аксапта», «Спектр», «Практик - А» та інші.

Сьогодні використання корпоративної системи управління підприємством в умовах жорсткої конкуренції - вже не дань моді, а необхідна умова для виживання і успішного розвитку організації. Сучасна система управління є ефективним механізмом функціонування підприємством і своєрідним гарантом для інвесторів: все знаходиться під контролем, зведені до мінімуму можливі управлінські помилки.

Але, як правило, організація експлуатує декілька інформаційних систем, придбаних у різних виробників і не завжди співпрацюючих між собою, це системи управління підприємством, управління взаєминами з клієнтами, підготовки і здачі

податкової і бухгалтерської звітності, довідкова правова система - і це далеко не повний перелік використовуваних програмних продуктів.

Для максимальної ефективності використання таких систем, важливо, щоб при побудові комплексного середовища для управління бізнесом був використаний не просто набір яких-небудь систем, а упорядкованих і узгоджених, що забезпечить їх роботу в єдиному системному та інформаційному просторі.

Крім того, впровадження інформаційної системи на підприємстві вимагає великих затрат, а вартість може досягати декількох десятків або сотень тисяч доларів. Далеко не кожна компанія може собі дозволити такі витрати, та і крупним організаціям в більшості випадків набагато вигідно передати рутинну роботу по обслуговуванню своєї інформаційної системи спеціалізованим виробникам (провайдерам) систем.

Отже, можна зробити висновки, що корпоративні інформаційні системи в нашій країні є максимізацією корпоративних систем обліку і підтримки прийняття рішень, що забезпечують інтегрований погляд на всі сторони роботи компанії: склад, придбання, продаж, фінанси, персонал і ін.

Разом з ускладненням КІС зростає і залежність компаній від них. Архітектура КІС різноманітна: система може ґрунтуватися на рішенні від одного виробника або бути зібраною, може створюватися на замовлення або вибиратися за принципом кращих в своєму класі. По дослідженню аналітичної компанії Evaluation Centre, більше 70% компаній вважають за краще мати власну корпоративну інформаційну систему, створену на базі ERP-системи.

Таким чином, застосування корпоративної інформаційної системи на сучасному великому підприємстві є однозначним, адже це дозволить керівникам структурувати інформацію, аналізувати і приймати правильні управлінські рішення за мінімум часу, який є таким важливим в умовах конкуренції. Переваги одних корпоративних систем над іншими, доцільність застосовувати цю а не іншу, залежить виключно від особливостей даного підприємства, від вимог керівництва конкретного підприємства, умов діяльності.

3. *Заклучна частина* лекції є не менш важливою. Не вдале закінчення лекції здатне погасити позитивні враження, отримані студентами протягом лекції. У цій частині викладачу доцільно бути особливо обережним.

У заключній частині викладач:

1) Здійснює логічні, лаконічні висновки вище викладеного матеріалу. Для зручності висновок по лекції пропонується подати у вигляді узагальнюючої таблиці, що буде виведена на слайді.

2) Коротко повідомляє проблеми, що будуть розглядатися у наступній лекції у взаємозв'язку з висвітленими, створює позитивні очікування щодо наступної зустрічі. Зазначає, що домашнього завдання щодо теми розглянутої лекції не передбачається.

3) Дає студентам можливість висловитися щодо лекції, поставити питання та зробити їх власні зауваження щодо методики викладання матеріалу.

5) Дякує студентам за увагу і прощається з аудиторією.

Після проведеної лекції робота над нею не припиняється, оскільки викладачу необхідно її детально проаналізувати. Такий аналіз включає в себе визначення питань, які були не зрозумілі студентам та врахування їх зауважень щодо методики викладання (нагадаємо, що можливість висловити свої зауваження студентам надавалась в кінці лекції). Заклучною частиною такого аналізу має стати внесення корективів в методику викладання.

Тобто, наступного разу при проведенні даної лекції викладачу необхідно більше акцентувати увагу на питаннях, що важко піддаються розумінню, спробувати пояснити їх більш популярно, наприклад, розробивши для наочності додаткові візуальні матеріали або використовуючи цікаві факти з життя.

ВИСНОВКИ

Питання оптимізації професійних ризиків бухгалтера є завжди актуальним. Від цього залежить і репутація суб'єкта господарювання, і імідж самої бухгалтерської професії. Ціна за достовірності облікової інформації є досить високою, тому управлінська ланка будь-якого суб'єкта господарювання намагається впливати на ступінь професійного ризику своїх підлеглих, зокрема бухгалтерів, та мінімізувати його негативні наслідки для підприємства.

Виходячи з того, що управління ризиками складається з декількох етапів (ідентифікації ризику за видом і частотою виникнення, якісна оцінка ризику з врахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на нього, кількісна оцінка ступеня ризику та його ймовірних наслідків, обрання методу управління), пропонуємо дослідити найбільш проблемну ділянку в цьому процесі – кількісна оцінка професійного ризику бухгалтера.

Через професійну діяльність бухгалтера в умовах невизначеності ризику, які виникають, можуть призводити до понесення підприємством додаткових витрат. Така ситуація зумовлена:

- завданням фінансової шкоди користувачам бухгалтерської звітності при прийнятті ними неефективних рішень на основі неповного, неправдивого та/або упередженого обліково-інформаційного ресурсу;

- викривленням дійсності або неповною відповіддю на письмові запити осіб щодо отримання публічної інформації про діяльність суб'єкта господарювання;

- нарахуванням штрафів за результатами фіскальних перевірок (прорахунки у розрахунках за податками, зборами, платежами), державного аудиту (нецільове використання бюджетних коштів), перевірок органами держпраці (порушення трудового законодавства при розрахунках за виплатами працівникам), органами статистики (подання неправдивих даних) та багато іншого.

При здобутті освітньо-кваліфікаційного рівня магістр студенти вивчають дисципліну «Корпоративні інформаційні системи». Вивчення наведеного предмету обумовлено тим, що студенти вже володіють знаннями з бухгалтерського обліку; розуміють значення бухгалтерського обліку, як інформаційної системи; дізналися

про існування певних видів обліку (податковий, фінансовий, управлінський та інші) на великих підприємствах; освоїли навички роботи з певними комп'ютерними програмами з бухгалтерського обліку.

Лекція є провідною формою навчання, оскільки саме в ній послідовно та систематично викладаються основні питання методології обліку. Самостійна робота студента над книгою не може повністю замінити лекції. Правильно побудована, вміло викладена лекція виступає найкращим засобом передачі знань. Вона призначена для засвоєння теоретичного матеріалу.

Порівняно з самостійною роботою над підручниками, має значно більші можливості врахування специфіки аудиторії. Інтонація, міміка та жести викладача надають лекції емоційного забарвлення, що сприяє кращому розумінню її змісту. Крім того, прямий контакт з аудиторією посилює увагу слухачів. Студенти сприймають лекцію або із зацікавленістю до даного питання, або з байдужістю як до питання, що розглядається, так і до лектора.

Живий контакт з аудиторією є неодмінною умовою продуктивного викладання. Це пояснюється тим, що завдяки такому контакту вмілий лектор може одразу помітити, який матеріал розуміється студентами гірше, а отже, що потрібно ще раз пояснити.

У лекції завжди можна викласти останні наукові та практичні досягнення, дискусії, які ще не висвітлені в навчальній літературі. Жодні інші засоби інформації не можуть замінити лекцію, особливо навчальну, але щоб бути повністю сучасною, вона повинна стати ще більш гнучкою і диференційованою, що враховує і особливості навчальної дисципліни, що вивчається, і специфіку аудиторії, і психологічні закономірності сприйняття та засвоєння почутого, його вплив на формування оцінок, відносин, поглядів людини, майбутнього спеціаліста.

Лекція «Теоретичні засади корпоративних інформаційних систем» повинна бути оглядовою націлена на новий рівень систематизації, узагальнення і поглиблення матеріалу, що вивчався на інших предметах пов'язаних з нашою темою, повинна мати тематичну спрямованість, запобігати характерним помилкам при вивченні теми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Барометр рынка труда Украины 2016. Итоги года (2017). Retrieved from <https://hhcdn.ru/file/16401401.pdf>.
2. Бернштейн, Л.А. (1996). Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация: М.: Финансы и статистика, 624 с., с. 56.
3. Бланк, И.А. (1999). Основы финансового менеджмента. Т. 1. К.: Ника-Центр, 592 с.
4. Велш, Глен А., Шорт, Деніел Г. (1999). Основы фінансового обліку. К.: Основи, 943 с., с. 150.
5. Верченко, П.І., Великоіваненко, Г.І., Демчук, Н.В. (2006). Ризикологія. К.: КНЕУ, 176 с.
6. Вигівська, І.М. (2010). Сутність і класифікація професійних ризиків облікового персоналу. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. № 4 (54). С. 40-43. С. 41. Retrieved from <http://eztuir.ztu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5333/1/9.pdf>.
7. Вигівська, І.М., Скакун, Л.С. (2009). Сутність, класифікація та методи зниження ризиків при веденні бухгалтерського обліку на договірних умовах. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. № 3 (49). С. 29-39. С. 29. Retrieved from <http://ven.ztu.edu.ua/article/download/91050/89143>.
8. Гнилицька, Л.В. (2012). Вплив професійних ризиків бухгалтера на стан економічної безпеки підприємства. Формування ринкової економіки. № 27. С. 455-464, с. 456. Retrieved from <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/3414/1/455%20-%20464.pdf>.
9. Дрожжина, Ю. (2019). Закінчення року на ринку праці України: тенденції 2018 і прогнози на майбутнє. Retrieved from <https://kiev.hh.ua/article/24035>.
10. Закон України “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність”. Верховна Рада України. (1999). Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-14>.

11. Крупка, Я.Д., Кузь, І.І. (2013). Моделювання систем та процедур бухгалтерського обліку / Я.Д. Крупка, // Вісник Тернопільського національного економічного університету. 2013. № 3. С. 62-68, С. 64.
12. Кутер, М.И. (2002). Теория бухгалтерского учета. М.: Финансы и статистика, 640 с., С. 214.
13. Ринок праці бухгалтерів 2015: тенденції та прогнози (2015). Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/news/2015/11/3/565646/>.
14. Соколов, Я.В., Терентьева, Т.О. (2001). Профессиональное суждение бухгалтера: итоги минувшего века. Бухгалтерский учет. № 12. С. 53-57.
15. Чижевська, Л.В., Вигівська, І.М., Дикий, А.П., Скакун, Л.С. (2011). Професійна діяльність бухгалтера: аутсорсинг, ризики, захист інформації. Житомир: ЖДТУ. 404 с. 17
16. Шнейдман, Л.З. (2004). Учетная политика предприятия. М.: Бухгалтерский учет, 168 с.
17. Legenchuk, S., Velykyi, Yu., Belinska, S. (2018). Development of variability concept in accounting: ukrainian context. Baltic Journal of Economic Studies. Vol. 4. № 3. pp. 158-164. P. 160 Retrieved from <http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/437/pdf>.