

гумором, то навряд чи цим календарем зацікавиться хтось крім самих співробітників. Відомий календар за 2018 рік ТОВ «Імперія-АГРО» відобразив керівний склад компанії, які смакують японськими стравами на оголеній жінці. З однієї сторони календар привернув увагу своєю якістю, викликав емоційне враження і запам'ятався оригінальний сюжет, з іншої сторони ряд феміністичних течій та конкурентів розкритикували ідею і змусили підприємство виготовити інший варіант з оголеним чоловіком, щоб компенсувати їх ображені почуття.

**Висновки та пропозиції.** Отже, для керування персоналом необхідно вдало формувати корпоративний дух, щоб мати можливість оцінити психологічні особливості працівників та ефективніше керувати організацією.

#### *Список використаних джерел:*

4. Тодорова О. В. Майбутнє: тренди та ідеї. – К.: Інтерконтиненталь-Україна, 2018. – 272 с.

5. Гресь Є. Ю. Особливості формування корпоративної культури на підприємстві. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/14144/1/2014\\_5\\_Gres%20Yazvinska.pdf](http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/14144/1/2014_5_Gres%20Yazvinska.pdf)

6. Озерова М. Культура та корпоративний дух організації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://blogs.korrespondent.net/blog/users/3250530-kultura-ta-korporatyvnyi-duk-orhanizatsii>.

**Дубініна М. В.**, д.е.н., проф.  
**Брашавецька О. В.**, здобувач вищої освіти  
Миколаївський національний аграрний  
університет, м. Миколаїв, Україна

## **СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ І ДОСВІД РЕГЛАМЕНТАЦІЇ НОРМ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ БУХГАЛТЕРІВ ТА АУДИТОРІВ**

В умовах сучасних ринкових відносин кваліфікаційний рівень бухгалтера впливає на розвиток та конкурентоспроможність підприємства. На сьогодні бухгалтер повинен не тільки вести облік на підприємстві, а також вміти здійснювати контроль та аналіз його діяльності і брати участь у плануванні та управлінні. Ринкові умови диктують працівникам високі вимоги до рівня професійних знань і володіння ними. Проте іноді для успішного виконання своїх обов'язків не вистачає ще й дотримання професійної етики бухгалтера.

З прогресом облікової діяльності виникає необхідність у трансформації понять суспільної етики в професійні норми етичних відносин, а саме вимог до поведінки, що їх мають дотримуватися професійні бухгалтери. Зазвичай до фінансової звітності мають відношення дві головні групи користувачів облікової інформації: замовник та зовнішній користувач, проте їх інтереси, як правило, не збігаються, інакше кажучи замовник хоче бачити кращий результат облікової діяльності, а зовнішній користувач – об'єктивну і достовірну інформацію про стан

об'єкта спостереження. Ця ситуація звертає нашу увагу на необхідність впровадження закордонного досвіду організації і ведення бухгалтерського обліку у вітчизняне регулювання професійної діяльності та актуальність дослідження цієї теми в різних країнах світу.

Світова практика показує, що за історію розвитку бухгалтерської діяльності було створено велику кількість саморегулювальних професійних об'єднань, які мали на меті вдосконалення бухгалтерського обліку на міжнародному рівні, як основний аспект своєї діяльності. Великого авторитету та визнання здобула Міжнародна федерація бухгалтерів (МФБ), що була заснована у 1977 році. Ця організація займається розвитком міжнародної економіки, впроваджуючи професійні стандарти та наближуючи їх до міжнародних, а також досліджує широкий спектр питань, що викликає інтерес у суспільства. В 1996 році Американським інститутом дипломованих громадських бухгалтерів був розроблений кодекс професійної етики. Нова редакція Кодексу етики була видана Міжнародною федерацією бухгалтерів в січні 1998 року [1].

Рішенням АПУ від 18.04.2003 р. Кодекс професійної етики було запроваджено в дію в Україні. Головним завданням цього документа є встановлення етичних вимог для аудиторів-практиків з метою забезпечення гарантії високої якості їхньої роботи. Дотримання Кодексу етики професійних бухгалтерів (аудиторів) на практиці є важливою складовою надання належного статусу професії бухгалтера з врахування вимог економіки у відповідності до культурного розвитку кожної країни [2].

До певного часу було не передбачене на законодавчому рівні України застосування Кодексу етики бухгалтерів, а лише для аудиторів. Проте за рішенням АПУ було введено кодекс етики розроблений Міжнародною федерацією бухгалтерів, який набув чинності 30 червня 2006 року. Він має три складові частини: "А" – застосовується до усіх професійних бухгалтерів; "В" – застосовується до публічно практикуючих професійних бухгалтерів; "С" – застосовується до найманих професійних бухгалтерів. Згідно з Кодексом, основною ціллю бухгалтерської професії є виконання роботи відповідно до найвищих стандартів професіоналізму, вона вимагає задоволення чотирьох основних потреб. Надійність – у суспільстві в цілому є потреба в надійній інформації та в інформаційних системах, що забезпечують її. Професіоналізм – є потреба в особах, що їх клієнти, роботодавці чи інші зацікавлені сторони можуть без сумнівів визначити як професіоналів у сфері бухгалтерського обліку. Якість послуг – є потреба щодо впевненості в тому, що всі послуги, надані професійним бухгалтером, виконуються згідно з найвищими стандартами якості. Довіра – користувачі послуг професійних бухгалтерів мають бути впевнені в дотриманні основ професійної етики, що регулюють надання цих послуг. Етичний кодекс встановлює моральні критерії, якими повинен керуватися і яким зобов'язаний слідувати кожен бухгалтер в ході здійснення своєї професійної діяльності [3,с.6-7].

Професійні бухгалтери зобов'язані ретельно і кваліфіковано виконувати інструкції клієнта, підпорядковуючись ряду фундаментальних принципів: чесності, об'єктивності, професійній компетентності, ретельності,

конфіденційності, професійній поведінці, а також технічним стандартам, що їх поширюють:

- МФБ (наприклад, Міжнародні стандарти аудиту);
- Комітет з Міжнародних стандартів бухгалтерського обліку;
- професійний орган організації-члена МФБ або інший регулювальний орган;
- відповідне законодавство [3].

Вітчизняні вчені та науковці виділяють тотожні принципи професійної етики бухгалтерів, без дотримання яких неможливо забезпечити виконання цілей бухгалтерської професії. У більшості зарубіжних країн існують свої власні кодекси етики. Так, Американський інститут присяжних бухгалтерів (АІСПА) має свій Кодекс професійної поведінки, прийнятий у 1985р. У Великій Британії у 1992 р. введені в дію Правила професійної поведінки Асоціації присяжних бухгалтерів (АССА). Німеччина, Франція, Іспанія, Італія, Швеція та інші європейські країни мають аналогічні свої національні кодекси (правила) етики аудиторів. Структурна основа кожного з них різниться між собою, але всі вони визначають фундаментальні принципи професійної поведінки аудиторів, які є фундаментом створення системи правил, стандартів та норм, які регламентують професійну поведінку[4, с. 237-270].

Аналізуючи інформацію слід зазначити, що професійна етика повинна виступати основою регулювання діяльності бухгалтера, яка не залежить від законодавства. Держава має на загальнодержавному рівні затвердити Кодекс професійної етики та здійснювати контроль за дотриманням установлених вимог, запровадити покарання у разі їх невиконання. Необхідно звернути увагу на теоретичну основу Кодексу професійної етики бухгалтера у порівнянні з іноземними варіантами, модернізувати усталений Кодекс, додаючи нові принципи або замінюючи застарілі. Переймати накопичений досвід наших конкурентів і вчитись на їх помилках. Створити спеціальну комісію, яка буде займатись процесом звітування виконаної роботи і розповсюдженням інформації з питань професійної етики.

Треба брати участь у формуванні етичних цінностей молодого покоління бухгалтерів, вводити у систему освіти нові дисципліни, що формуватимуть поняття про професійну етику, ще на етапі початкового розуміння майбутньої професії. При вивченні предмета з професійних цінностей та етики необхідно використовувати активні методи навчання, наприклад, ситуаційні приклади, рольові ігри, дискусії. Проводити семінарські заняття за участю лекторів із професійним досвідом, розкриваючи сутність проблеми сучасної бухгалтерської діяльності. Саме такі нововведення є факторами, що впливають на розвиток людини і суспільства в цілому.

Таким чином, сучасний бухгалтер має бути високоосвіченою, компетентною людиною, з кваліфікацією, яка відповідає вимогам професії, він повинен дотримуватися етичних норм і принципів під час виконання своїх обов'язків. Оскільки це безпосередньо впливає на довіру до нього, як від громадськості так і від замовника. Від цього залежить престиж його професії і можливість кар'єрного росту. Діяльність бухгалтера тісно пов'язана із розвитком підприємства, яке він

представляє. Прагнення його до самовдосконалення сприятиме конкурентоспроможності цього підприємства на світовому ринку, що в свою чергу покращить економічний стан нашої держави.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бралатан В.П. Професійна етика: навч. посіб. / В.П. Бралатан, Л.В. Гуцаленко, Н.Г. Здирко. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 251 с.
2. Редько О.Ю. Кодекс професійної етики аудитора. Професійна незалежність аудитора (Науково-практичний коментар) / О.Ю. Редько, О.Б. Рижакова, К.О. Редько. – ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – 36 с.
3. Кодекс Етики Професійних Бухгалтерів 2006. Міжнародної Федерації Бухгалтерів / Перекл. з англ. за ред. С.Я. Зубілевич. – Київ: ФПБАУ, 2007. – 104 с.
4. Міжнародні стандарти аудиту, надання впевненості та етики: Пер. з англ. мови – К.: ТОВ «ІАМЦ АУ «СТАТУС», 2004. – 1028 с.

**Жигар Н.М.,** к.е.н.  
Східноєвропейський національний  
університет ім. Лесі Українки,  
м. Луцьк, Україна

## **РОЛЬ СТЕЙКХОЛДЕРІВ В СОЦІАЛЬНІЙ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОРПОРАЦІЙ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ**

**Вступ.** Зміни, які відбуваються в світі зі збільшенням корпоративного сектору, організацій громадянського суспільства, вимагають поширення передової практики корпоративної соціальної відповідальності. Зростає роль міжнародних інститутів з вироблення стандартів корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), які використовуються світовим бізнесом. Зростаюча значимість громадянського суспільства вносить корективи в підприємницьку практику і корпоративні соціальні програми. Нові суспільні запити стимулюють пошуки механізмів взаємодії з більш широким і різноманітним колом заінтересованих сторін в участі у корпоративних проектах суб'єктів господарювання. Протягом останніх десятиліть інтерес менеджерів до питання взаємовідносин із заінтересованими сторонами постійно підсилюється, оскільки важко знайти ефективний механізм узгодження інтересів стейкхолдерів.

Розглянемо загальне роз'яснення терміну „стейкхолдер”. У нашому випадку трапляються такі [3]:

- це особливі групи людей, без допомоги яких організація перестала б існувати;
- це будь-котра група людей чи особистість, що впливає чи на яку діє досягнення цілей організації.

Таким чином, з вище наведених визначень бачимо, що велика кількість осіб можуть бути стейкхолдерами організації. Самими узагальненими групами таких