

Успішність діяльності майбутнього соціального працівника неможлива без формування таких професійних рис: високий професіоналізм, компетентність в широкому колі суспільних проблем та способах їх вирішення; володіння глибокою системою знань, умінь та навичок з дисциплін суміжних із соціальною роботою; високий рівень розвитку навичок ефективного спілкування; розуміння проблем клієнта, здатність адекватно приймати їх, емпатійність у відносинах з клієнтами; вміння використовувати правові, психологічні та соціальні знання для вирішення проблем клієнтів; чітке розуміння положень та інструкцій, дисциплінованість тощо. Саме ці професійні риси найшвидше формуються під час проходження різних видів практики, яка є структурним компонентом цілісної системи професійної підготовки соціальних працівників.

Система практичного навчання крім ознайомчої, технологічної, навчально-виробничої практики повинна включати в себе практичні доповнення в теоретичні курси, а саме: виконання лабораторних завдань, практичних і проектних робіт, що пов'язані з практикою змістовно; спеціально організовані тренінги і семінари; обмін досвідом, науково-практичні конференції; волонтерську діяльність у громадських об'єднаннях.

Саме практичне навчання відіграє чи не найголовнішу роль у процесі підготовки соціальних працівників. У дослідженні наукових праць, що присвячені порівняльному аналізу американської, європейських та української систем підготовки фахівців у сфері соціальної роботи зазначається, що практичне навчання є фактично домінуючою формою навчання, бо практика допомагає свідомо застосовувати знання, при необхідності їх корегувати та вдосконалювати. В процесі проходження практики формуються практичні уміння і навички, засвоюються професійні етичні норми і цінності соціальної роботи, формуються професійно важливі якості.

Як зазначає С. Шепелюк, що саме в день практики студент визначає для себе корисність всього теоретичного навчання, саме практика надає можливість студенту побачити «реальну» соціальну роботу; покликана реформувати професійну рефлексію соціального працівника. Відповідно, надзвичайно важливим залишається гнучкість і точність у методах створення програм та місць проходження практики для майбутнього соціального працівника. Найбільш ефективним є розробка системи практичної підготовки майбутнього фахівця з соціальної роботи. До цієї системи повинні входити навчальний заклад, установа, яка надає місце проходження практики, студент та координатор з практики, який повинен виступати також у ролі посередника. Саме така система здатна вирішити такі проблеми, як: ефективність практичного навчання, виробка спільних критеріїв оцінки студента та установи; обмін досягненнями та помилками у практичному навчанні. В Америці кожний студент повинен пройти дві-три практики під керівництвом досвідченого соціального працівника. Принаймні хоча б одна з практик повинна бути у закладі того типу, до якого студенту треба буде працевлаштуватися після закінчення навчання. [8, с.66].

Цікавим є досвід підготовки соціальних працівників у Школі соціальної роботи Національного університету «Києво-Могилянська академія», яка однією з перших розпочала процес підготовки соціальних працівників в Україні. Особливу увагу в процесі підготовки соціальних працівників приділяється практиці. На бакалаврській програмі практика проводиться на ознайомчу (для ознайомлення з діяльністю різних організацій соціальної сфери), навчальну (для закріплення практичних навичок, необхідних для роботи з різними групами клієнтів), дослідницький та навчально-дослідницький практикум (для формування навичок проведення дослідження з актуальних питань соціальної роботи). Практика практичної підготовки бакалаврів у рамках усіх нормативних навчальних дисциплін становить понад 16 % (1206 годин).

Також студенти можуть обрати волонтерську практику для набуття досвіду практичної соціальної роботи. Практика організовано таким чином, щоб урахувати зацікавленість кожного студента щодо тих організацій чи груп, з якими вони хотіли б працювати.

Отже, можна зробити висновок, що українським навчальним закладам, які готують соціальних працівників, варто працювати над удосконаленням системи практичної підготовки. Якщо ця діяльність буде систематичною та спрямованою, то це допоможе зміцнити зв'язки між практикуючими соціальними працівниками та навчальними закладами, що займаються підготовкою майбутніх соціальних працівників. Також доречним є використання іноземного досвіду в плані організації системи практичної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери.

#### Література:

Шепелюк С. Місце практики в системі професійної підготовки соціального працівника (на прикладі досвіду США) // *Навчальний ресурс* / С. В. Шепелюк // Наукові праці Миколаївського державного гуманітарного університету ім. Петра Могили. - Київ: МДУ ім. Петра Могили, 2008. - Т. 97, Вип. 84. - С. 65-68. - Режим доступу: [http://www.gov.ua/UJRN/Npchduped\\_2008\\_97\\_84\\_15](http://www.gov.ua/UJRN/Npchduped_2008_97_84_15)

*Захарченко О. Г., викладач кафедри економічної теорії  
Таврійський агротехнологічний університет*

## ПОКАЗНИКИ ВИРОБНИЦТВА НАСІННЯ СОНЯШНИКУ У КОГНІТИВНОМУ МОДЕЛЮВАННІ

Сучасна дійсність - це час нових виробничих і управлінських технологій, глобалізації світової економіки, інтенсифікованих умов зовнішнього середовища, широкого застосування системного підходу в управлінні та високою конкурентністю середовища - ставить перед менеджментом компанії нові завдання.

Засобом вираження цілей є показники та їх співвідношення. Загальна спрямованість системи (ланцюга) може бути визначена шляхом формулювання певних цільових задач або вимог до ефективного функціонування та розвитку підприємства менеджменту, який виражений упорядкуванням двох та більше показників діяльності системи.

Критеріями вибору показників є наступні положення:

- показники повинні відображати головну стратегічну установку,

- показники повинні відповідати загальним правилам відбору, а саме відповідати діючій системі обліку,
- не використовувати розрахункові показники.

На засадах експертної оцінки для формування динамічної моделі обрано 11 показників: валовий збір насіння соняшнику; площа посіву насіння соняшнику; виручка від реалізації насіння соняшнику; повні витрати на виробництво соняшнику; витрати нафтопродуктів на виробництво соняшнику; витрати на придбання основних фондів рослинництва; витрати на ремонт техніки; фонд оплати праці адміністративного персоналу; фонд оплати праці механізаторів; чисельність працівників які приймають управлінські рішення у процесі виробництва соняшнику; розряд механізаторів.

Дані показники відображують стратегічну задачу виробництва на сільськогосподарському підприємстві. Задача співвідношень показників визначено з точки зору розвитку в сучасному конкурентному середовищі з урахуванням цільової настанови на зменшення енергомісткості виробництва соняшнику. (табл.1)

Динамічна модель побудована таким чином, що її цілі між собою є взаємопідтримуючими. Принципом побудови моделі є вимоги прискореного зростання одного показника порівняно з іншим. У запропонованій моделі розвитку підприємства передбачено, що зростання площі посівів соняшнику супроводжується випереджаючим зростанням валового збору. Також вважається, що темп росту витрат на нафтопродукти не повинен перевищувати темп росту загального розміру витрат. Оновлення основних фондів повинно забезпечувати зменшення енерговитрат, а у структурі повної собівартості повинні переважати питомі витрати оплати праці, а не нафтопродуктів. Прямий зв'язок розміру заробітної плати механізаторів з їх розрядом є активним мотиватором економії палива.

Таблиця 1

Співвідношення показників виробництва насіння соняшнику

Показники	Співвідношення по темпах росту	Показники	Стратегічні установки
Валовий збір	>	Площа посівів	Збільшення урожайності продукції
Фонд оплати праці адміністративного персоналу	>	Чисельність працівників управління	Збільшення середньої заробітної плати
Фонд оплати праці механізаторів	>	Фонд оплати праці загальний	Зростання мотивації при виконанні механізованих операцій
Повні витрати на виробництво	>	Витрати нафтопродуктів	Зростання ефективності служби збуту
Валовий збір	>	Витрати нафтопродуктів	Зниження енергоемності продукції
Виручка від реалізації	>	Валовий збір	Зростання ефективності маркетингового відділу
Витрати на основні фонди	>	Витрати на ремонт техніки	Оновлення основних фондів
Фонд оплати праці механізаторів	>	Розряд механізаторів	Стимулювання підвищення кваліфікації робітників
Виручка від реалізації	>	Повні витрати на виробництво	Зростання економічної ефективності
Витрати на основні фонди	>	Витрати нафтопродуктів	Зростання енергоефективності
Площа посіву	>	Витрати нафтопродуктів	Зниження енергомісткості обробітку ґрунту
Валовий збір	>	Повні витрати на виробництво	Досягнення ефекту масштабу виробництва культури
Розряд механізаторів	>	Витрати нафтопродуктів	Підвищення кваліфікації робітників
Виручка від реалізації	>	Фонд оплати праці адміністративного персоналу	Підвищення ефективності праці адміністративного персоналу
Витрати на основні фонди	>	Фонд оплати праці адміністративного персоналу	Удосконалення техніко-технологічного елементу конкурентоспроможності

Джерело: розроблено автором

Динамічна модель є основою для проведення комплексного аналізу стратегії розвитку виробництва насіння соняшнику в аспекті ефективного енерговикористання. Показники в моделі упорядковуються, виходячи із стратегічних цілей, тому інтегральна оцінка їх виконання є комплексною оцінкою рівня ефективності системи управління. Цілі, на основі яких будується модель, можуть мати різну значимість для підприємства, тому використовується загальний алгоритм розрахунку узагальнюючих оцінок з урахуванням коефіцієнтів порівняльної значимості цілей.

Калашикова К. Є., гр. БД

Науковий керівник: Князева О. О., ст. викладач кафедри фінансів, обліку та аудиту  
Кременчуцький інститут Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Розвиток країни в умовах Євроінтеграції сприяв трансформації всіх економічних відносин в Україні, включаючи відносини у сфері оплати праці. Це призвело до створення принципово іншого механізму регулювання процесів оплати праці. При цьому стан обліку оплати праці працівників потребує впровадження заходів удосконалення. Отже, існує необхідність у ретельному виборі напрямів удосконалення оплати праці з метою створення ефективної системи розрахунків.