

ОСОБИСТІСНА АДАПТОВАНІСТЬ БУХГАЛТЕРА ЯК ПРОВІДНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЙОГО ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ



Лучко М. Р.,
д.е.н., професор, директор Тернопільської філії
ПВНЗ «Європейський університет»[✉]



Ревасевич І. С.,
кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних
наук Тернопільської філії ПВНЗ «Європейський університет»

- А** У статті здійснена спроба психологічного осмислення бухгалтерського обліку. Основна увага приділяється особистісній адаптованості бухгалтера як провідній характеристиці його професіоналізму. Розроблена модель-конфігуратор пристосування особистості у зовнішньому і внутрішньому світах. Пропонується класифікація комплексних чинників стабілізації особистісної адаптованості бухгалтера у системі складноструктурованого професійного довкілля і власного «Я».
- К** Адаптація, особистісна адаптованість, бухгалтерський облік, управлінський облік, заробітна плата, основні потреби бухгалтера, тип темпераменту, індивідуальні та соціальні чинники.

ЛИЧНОСТНАЯ АДАПТИРОВАННОСТЬ БУХГАЛТЕРА КАК ВЕДУЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Лучко М. Р.,
д.э.н., профессор, директор Тернопольского филиала ЧВУЗ «Европейский университет»

Ревасевич И. С.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных наук Тернопольского филиала ЧВУЗ «Европейский университет»

- А** В статье осуществлена попытка психологического осмысления бухгалтерского учета. Основное внимание уделяется личностной адаптированности бухгалтера как ведущей характеристике его профессионализма. Разработана модель-конфигуратор приспособления личности во внешнем и внутреннем мирах. Предлагается классификация комплексных факторов стабилизации приспособляемости бухгалтера в системе профессиональной окружающей среды и собственного «Я».
- К** Адаптация, личностная адаптированность, бухгалтерский учет, управленческий учет, заработная плата, основные потребности бухгалтера, тип темперамента, индивидуальные и социальные факторы.

THE PERSONALITY' ADAPTABILITY OF ACCOUNTANT AS LEADING FEATURE OF PROFESSIONALISM

Luchko M. R.,
ScD (Economics), Professor, Director of the Ternopil branch of the European University

Revasevych I. S.,
PhD, Associate professor, Department of Social-humanitarian sciences Ternopil branch of the European University

- A** The psychology of bookkeeping is attempted to comprehend. Particular attention is drawn to the personal adaptability of accountant as leading feature of professionalism. The model-configuration of personality adaptation in the outer and internal worlds is developed. Classification of the complex factors stabilizing the personality adaptability of accountant is suggested in the system of heavy structured professional environment and own "world".
- K** Adaptation, personality adaptability, bookkeeping, administrative account, wages, basic needs of accountant, temperament type, individual and social factors.

Постановка суспільної проблеми

Кардинальні зміни у соціокультурній ситуації суспільства незмінно супроводжуються кризовими явищами, які зумовлюють дезорганізацію психічної сфери життя людини відповідно до мінливості вимог навколишнього середовища, знижують продуктивність різних видів її діяльності та порушують процес соціалізації в цілому. Не буде

перебільшенням твердження, що основна частина населення нашої країни відчуває зараз труднощі особистісної адаптації до умов життя. Водночас громадська практика характеризується виникненням нових соціальних інститутів. Ці суспільні чинники остаточно змінюють стосунки соціуму та індивіда. Останній не тільки адаптується до конкретної діяльності, професії, групи, колективу,

а й до самої можливості постійних змін життєвих стереотипів. Йдеться про те, що «адаптація є необхідною умовою самозбереження цілісності системи, оскільки саме вона забезпечує гнучку кореляцію змін системи та змін простору, призводить до нової організації цілісності» [22, с.71], а відтак сприяє професіоналізму особи у певній галузі, зокрема і в бухгалтерському обліку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з даної проблеми

У дослідження методологічних і методичних проблем організації сучасного бухгалтерського обліку та становлення його як самостійної науки вагомий внесок зробили Б.І. Валуєв, З.В. Гуцайлюк, А.М. Герасимович, В.Г. Горелкін, І.К. Дрозд, Л.М. Кіндрацька, М.В. Кужельний, А.М. Кузьмінський, Ю.А. Кузьмінський, Я.Д. Крупка, В.Г. Лінник, Л.Г. Ловінська, Є.В. Мних, В.В. Сопко, О.А. Петрик, М.С. Пушкар, В.Г. Швець, В.О. Шевчук, М.Г. Чумаченко. Питання теорії і практики бухгалтерського обліку досліджені у роботах таких зарубіжних науковців: А.Ф. Аксененка, П.С. Безруких, В.А. Гільде, Н.М. Заварихіна, В.Б. Івашкевича, А.Ш. Маргуліса, В.Ф. Палія, І.В. Петрової, Я.В. Соколова, В.І. Стражева, А.Д. Шеремета [18].

Хоча бухгалтерський облік вважається функціональною прикладною конкретно-економічною наукою, однак інтерес до психологічних аспектів вивчення даної галузі прослідковується ще з витоків формування англійської та англо-американської бухгалтерських шкіл [16, с. 47-50].

Враховуючи чисто прагматичні завдання, англійські бухгалтери розуміли бухгалтерію не як складну метафізичну систему, а розглядали її як систему стосунків між працівниками бухгалтерії і працівниками підприємства. Тобто істинна бухгалтерія вивчала, на їх думку, людей психологічно.

У 20-40-х рр. ХХ ст., певною мірою спираючись на досягнення німецької школи, починається бурхливий розвиток англо-американської школи. Поклавши в основу прагматизм і психологію, ця школа своїм основним завданням ставила перетворення обліку на знаряддя управління. Відомі представники цієї школи: Антоні, Гарісон, Літлтон, Мейя, Патон, Свіней, Хігінс, Шпруг. З'являються нові підходи, виникають нові ідеї щодо ведення бухгалтерського обліку.

Натуральний вимірник займає основне місце, віддаляючи грошовий на позиції допоміжного. Це дозволило розвинути бухгалтерію від синтетичного обліку до аналітичного. Ріст рівня аналітичності обліку, своєю чергою, дозволив

розробити нормативи витрат – стандарти. Стандарти закладалися в бухгалтерські рахунки, тому останні повністю втрачали свій юридичний та економічний зміст. Стандартизація обліку в плані встановлених нормативів забезпечувала «нормальний» процес обліку і зближувала його з плануванням та управлінням. Поряд зі стандартами витрат обліковувались і відхилення від них, тобто через нормальні процеси визначались реальні, оскільки на практиці завжди є відхилення і нормальні процеси ніколи не збігаються з реальними, то останні саме слід вважати нормальними. Треба брати до уваги типи господарських операцій, до яких належать всі відхилення, а не лише норматив (стандарт). Натуральні вимірники та стандартні витрати (стандарт-кост) певною мірою балансувались обліком за центрами відповідальності. Ідея ведення такого обліку, запропонованого англо-американцями, дещо реставрувала юридичний аспект у бухгалтерії. Правда, центри відповідальності синтезуються з принципами стандартних витрат, хоча останні, як ми побачили, мають і значний недолік, будучи сконцентровані не на екстремальні, а на нормальні умови виробництва.

Маючи за основу психологічний аспект, англо-американська школа бере головний на цей період в американській психології напрям – бігевіоризм, який вважає предметом психології не свідомість, а поведінку. Основна схема бігевіоризму – «стимул-реакція». Ця ж схема переносилась і на бухгалтерію, де документ – це стимул, а реакція бухгалтера повинна бути викликана цим стимулом (документом).

Розвиваючись, психологічний напрям прискорив процес алгоритмізації облікових робіт, сприяв зародженню та виникненню управлінського обліку.

Заслугою англо-американської школи була розробка нового виду обліку – управлінського на підставі систем управління витратами «стандарт-кост» та «директ-костинг».

Практичним підходом в англо-американській обліковій школі до обліку виробничих витрат можна вважати систему стандарт-кост. Під нею розуміють наперед розроблені облікові кошториси витрат на виробництво одного або кількох виробів, які використовуються для оперативного порівняння, з фактичною собівартістю виробленої продукції. Дана система передбачає:

- а) вироблення норм, стандартів;
- б) складання стандартної калькуляції;
- в) облік фактичних витрат з виділенням відхилень від стандартів.

На підставі цього встановлюється стандартна собівартість з метою визначення наступної ціни реалізації та рентабельності виробництва.

«Стандарт-кост» означає стандартну вартість; «стандарт» – це кількість необхідних матеріальних і трудових витрат для випуску одиниці продукції або заздалегідь обчислені витрати на виробництво продукції чи надання послуг; «кост» – це грошовий вираз виробничих витрат, що припадають на одиницю продукції. Система стандарт-кост застосовується переважно для забезпечення контролю за прямими витратами виробництва – трудових і матеріальних.

Директ-костинг – це система калькуляції витрат виробництва, при якій до витрат на виробництво належать тільки змінні витрати, а постійні та постійні накладні витрати не включаються до них. Вони, як витрати певного періоду, списуються з отриманого прибутку протягом того періоду, в який вони були здійснені. Отже, постійні накладні витрати охоплюють вартість товарних запасів на початок і кінець року незавершеного виробництва.

Психологічний аспект бухгалтерського обліку зустрічаємо і в творчості відомого українського науковця Валеріана Горбачевського. У 1946 році у Львові вийшла його праця «Курс бухгалтерії», де він наголошує на тому, що економічні дисципліни досліджують явища, які постають на ґрунті господарської діяльності людей, основна мета котрої – придбання всього необхідного для задоволення сталих екзистенційних потреб особистості [16, с. 149].

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття

Незважаючи на те що в останні роки науковий інтерес до проблеми психологічного осмислення бухгалтерського обліку збільшується, потрібно визнати, що фундаментальних праць на теренах України, які б акцентували увагу на визначальній ролі особистісних рис, гармонізації взаємостосунків особи з довкіллям та узгодженням у власному психодуховному світі, а відтак і приділяли увагу особистісній адаптованості бухгалтера як провідній характеристиці його професійної зрілості, досі немає.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів

Значну цінність у дослідженні проблеми соціально-психологічної адаптації мають праці зарубіжних учених, котрі обґрунтовують її сутність, природу та рівні у контексті

теоретико-методологічних засад власного підходу до інтерпретації психологічної організації внутрішнього світу індивіда (А. Адлер, А. Бандура, Г. Гартманн, А. Маслов, Г. Олпорт, К. Роджерс, Дж. Роттер, Б. Скіннер, З. Фройд, Е. Фромм, К. Хорні та ін.) (див. рис.1).

У працях вітчизняних психологів висвітлюються загальні питання адаптації як певної форми активності особистості (Б.Г. Ананьєв, В.В. Аршавський, Г.О. Балл, Л.С. Виготський, О.М. Леонтєв, О.М. Матюшкін, В.А. Петровський, А.А. Реан, В.С. Роттенберг, Н.І. Сарджвеладзе та ін.), специфіка аналізованого конструкту з боку його змісту, типів, різновидів і рівнів (Ю.С. Бабахан, Г.О. Балл, Ф.Б. Березін, В.В. Давидов, О.А. Донченко, О.І. Зотова, І.Д. Калайков, І.К. Кряжева, С.Д. Максименко, І.О. Милославова, А.А. Налчаджян, В. Слюсаренко, М.І. Томчук, А.В. Фурман та ін.).

Досить різнобічно обґрунтовують змістове наповнення категорії «адаптація особистості» провідні вітчизняні психологи, вважаючи її: 1) першою фазою становлення індивіда, який вступає у відносно стабільну соціальну спільність (А.В. Петровський [25]); 2) фазою активного засвоєння прийнятих соціумом норм та оволодіння відповідними формами спілкування і діяльності (Н.І. Шевандрін [35]); 3) компонентом дієвого ставлення суб'єкта до світу, складовою осмислення і розв'язання переважно репродуктивних задач і проблем шляхом соціально прийнятих чи ситуативно можливих способів поведінки (А.В. Фурман [31]); 4) результатом діяльності цілісної саморегулювальної системи, яка є ієрархічною організацією адаптаційних процесів (Ю.Н. Александровський [29]); 5) функцією розвитку особистості (П.С. Кузнецов [12]) тощо.

Соціально-психологічне дослідження особистісної адаптованості бухгалтера як провідної характеристики його професіоналізму торкається цілої низки взаємин із довкіллям. До конкретної особи оточення висуває певні очікування і вимоги з тим, щоб вона власну поведінку будувала відносно них. Однак потрібно врахувати й те, що «людина ... ніколи не зіштовхується із «світом як таким». Вона завжди має справу із світом, зупиненим і відкалькованим у формах і категоріях культури» [34, с.156]. Отже суб'єкт, який зростає фізично і утверджується соціально, активно освоює і перетворює життєвий простір. Саме завдяки цій активності весь життєвий шлях людини, відображення нею соціально-психологічної реальності перетворюється на динамічну двосторонню взаємодію з оточенням [24]. Водночас останнє, характеризується складністю і невичерпністю, організується

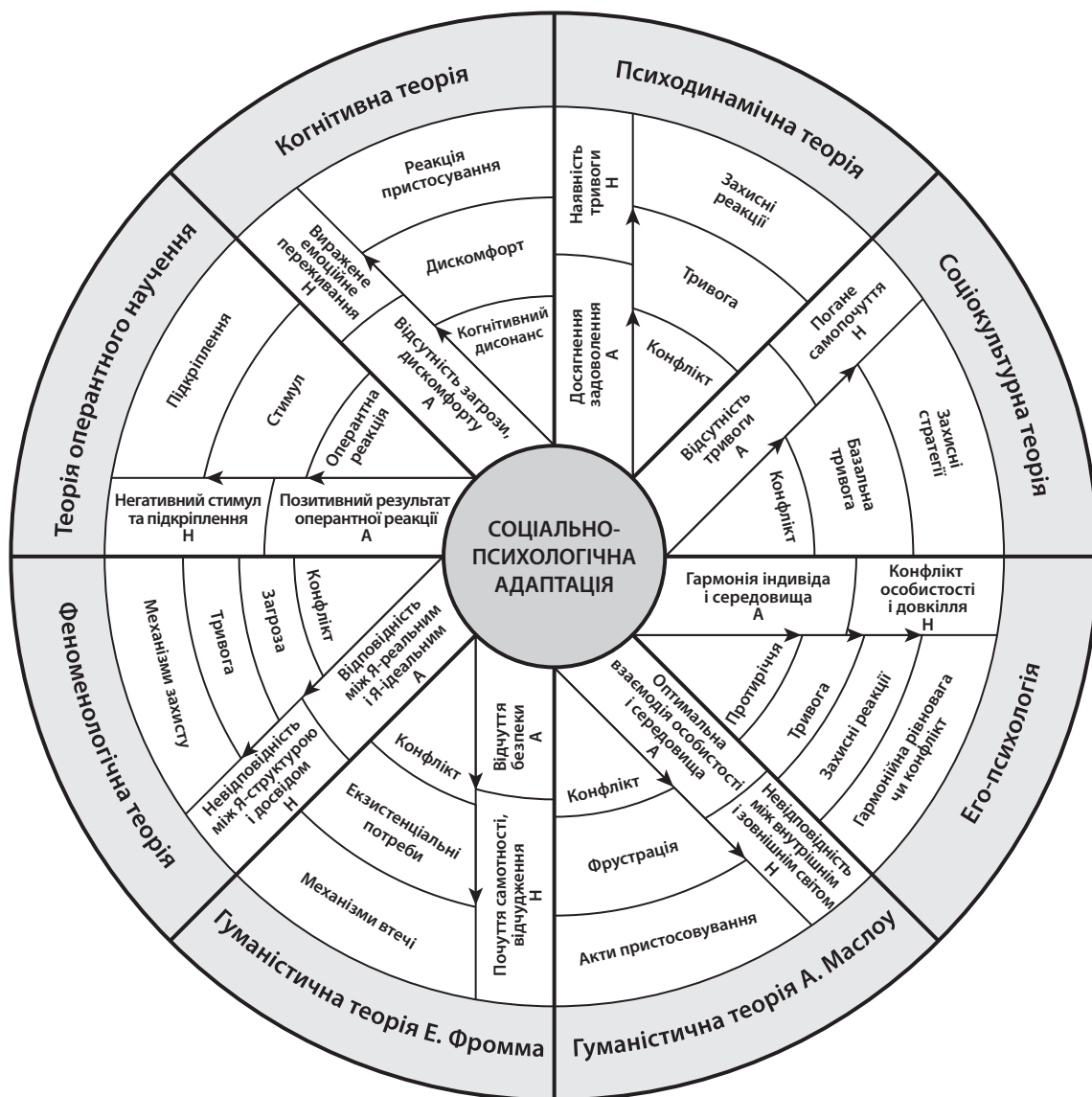


Рис. 1. Сутнісні концептуальні параметри і психологічні механізми змісту процесу адаптації в зарубіжній теоретичній психології

у свідомості кожної особистості як багаторівнева структура. Специфіка особистісної адаптованості бухгалтерів залежатиме від того, яку позицію вони займають у системі різнорівневих взаємовідносин. Відтак працівник бухгалтерії постає як: 1) суб'єкт конкретно-ситуативних, міжіндивідних взаємостосунків, які виникають у певній життєвій ситуації; 2) член сімейного колективу і відділення бухгалтерії як малих соціальних груп, котрі асоціюються з його особистісним простором; 3) працівник певного підприємства та економічної соціосистеми загалом, що формують конкретне «організаційне довкілля» (за В.П.Казміренком [7, с.17]), у якому відбувається реалізація соціальних властивостей людей, об'єднаних спільними цілями діяльності; 4) представник окремого етносу і нації, оскільки «людина як соціальна істота можлива лише за умов культурного середовища» [32, с. 20]; 5) особа, яка живе у певну історичну епоху, тобто життєстверджується у

певному світі; 6) універсум, котрий здатний гармонізувати взаємини зі всесвітом і підтримувати зв'язок із ковітальною культурою всього людства.

Для підтвердження сказаного на основі моделі психологічної структури адаптованості людини (за концепцією А.В. Фурмана [31]) нами створено модель-кофігуратор пристосованості особистості [27] у зовнішньому і внутрішньому світі (рис. 2). Процедура конфігурування, запозичена із концепції системно-мислєдіяльної методології Г.П. Щєдровицького, пояснює і аргументує «процес синтезу різних знань про об'єкт та їх наступне зведення у єдине надскладне знання-систему» [36, с. 653]. Коротко охарактеризуємо основний зміст здобутого синтетичного знання про вищезгаданий феномен адаптованості.

Подане в моделі структурування вітакультурного простору, на нашу думку, дає змогу більш диференційовано подати палітру реального

поетапного взаємоприсотування особистості у світі і визначити системоутворювальну роль певної адаптаційної структури індивіда стосовно інших (від адаптованості аж до дезадаптованості). Першочергове значення має психічна переорієнтація особистості, яку характеризують як вироблення таких оцінок і розуміння ситуації, що відповідають ціннісним орієнтаціям і прийнятим нормам та еталонам поведінки нової групи [23, с. 46-48].

Цей етап часто містить і процеси зміни та формування нових соціальних настановлень, хоча у більшості випадків психічна переорієнтація залишається на рівні соціального конформізму і не призводить до істотних змін. На другому етапі як особистість, так і її соціально-культурне оточення проявляють взаємну терплячість до цінностей, норм і форм учинення один одного, визнаючи їх рівнозначущість.

Далі відбувається процес внутрішнього прийняття індивідом основних цінностей оновленого довкілля, а водночас і визнання останнім ціннісних положень у соціумі, котрі є його адаптацією до середовища. Тут процес акомодатії слугує методом розв'язання соціальних конфліктів. Повне пристосування виникає тоді, коли індивід цілком відмовляється від своїх попередніх цінностей та асимілюється до певної вітакультурної ситуації – так постає адаптація у довкіллі. Однак зауважимо, що знання попередньої системи культурних переконань ніколи повністю не зникає із психіки індивіда. Воно часто залишається там у ролі несвідомих архетипових елементів ковітальної культури народного загалу. Тому привласнення нових цінностей і норм не завжди руйнує попередні навіть на рівні окремої особистості, воно лише витісняє їх зі сфери свідомості [23].

Водночас рівень розиткового перебігу особистісної адаптованості бухгалтерів як основоположного поведінкового конструкта спричинюється не лише їхньою зовнішньою поведінкою та вчинками, а ще й психоемоційним станом індивіда, адже саме «зовнішні чинники впливають на особистість через її внутрішнє, природжене, раніше набуте» [21, с. 36]. Відтак актуальним видається виокремлення людини як психодуховної субсистеми, внутрішній світ якої також структурований відповідним чином (див. рис. 2).

Адаптивна активність особистості не обмежується спрямованістю на соціальне оточення. Її інтенційним об'єктом постає і внутрішній стан, власні характерологічні ознаки, вибори і рішення, норми і духовні цінності, вчинки та їх результати. На свідомому рівні людина стикається із доцільністю внутрішньої адаптивності до своєї зовнішності і власних вітальних можливостей, інтелектуальних та

емоційних особливостей, результатів своєї діяльності і власного соціального статусу, нарешті до себе як цілісної особистості, котра має індивідуальну неповторність і певні ціннісні орієнтації [28, сс. 137]. Рівень самосвідомості спричинює розгортання рефлексії: заново аналізуються варіанти вибору, ретроспективно оцінюється і переоцінюється кожен із них, припускається інший спосіб розв'язання проблеми. Така внутрішня «робота», звичайно, не має загальновизначених і фіксованих часових меж – вона може тривати від кількох хвилин до декількох місяців і навіть років. Це і буде процес самоадаптивності. Несвідома психіка, за К.Г. Юнгом, поєднує особисте і колективне несвідоме. Біологічні інстинкти він образно назвав «душами» і відвів їм простір індивідуального несвідомого, а до колективного несвідомого відніс сферу, де зберігається досвід попередніх поколінь, утворений сукупністю архетипів [26; 37]. Відтак особисте несвідоме характеризується процесом індивідуалізації – адаптацією тваринних інстинктів до існуючої культури. У випадку повної реалізації трьох принципів причинності («внутрішнє – майбутнє – метасистемне») головною силою сфери колективного несвідомого, на думку О.Є. Гуменюк, треба вважати духовність, а ядро особистості повинні утворювати інкарнації духовності – святості та святині [6]. Саме остання сприяє розгортанню процесів полісислової адаптивності особистості і наближенню людини до найвищого рівня її адаптації у власному психодуховному світі – сенсоадаптивності. Передусім йдеться про смисли, які характерні для певних типів духовної діяльності і належать до «норм-ідеалів» [1]. Вища самість («внутрішній бог» за Р. Ассаджолі) обстоює ідеальну потребу пізнання (світу, себе, сенсу і свого призначення у житті) – духовність [33]. Складність соціально-психологічного дослідження цього феномена спричинена, з одного боку, його буттєвою всезагальністю, що повно не може бути пізнана науковим методом, з іншого – індивідуальною унікальністю форм духовності та душевних станів, які важко розпізнати, відстежити, а тим більше спрогнозувати чи відтворити.

Аналіз поданої моделі показує, що загальна картина перебігу пристосувальницької активності у діаді «особистість – вітакультурний простір» має складну діалектичну природу, оскільки кожен представник організаційного процесу прагне зберегти рівновагу всередині своєї унікально-своєрідної субсистеми і водночас гармонізувати взаємовідносини з довкіллям. Все «залежить від того, як поєднуються у внутрішньому світі особистості вищі психоформи – ставлення, установки, оцінки, прийняття, самооцінки, переконання, психічні образи тощо. Очевидно також,

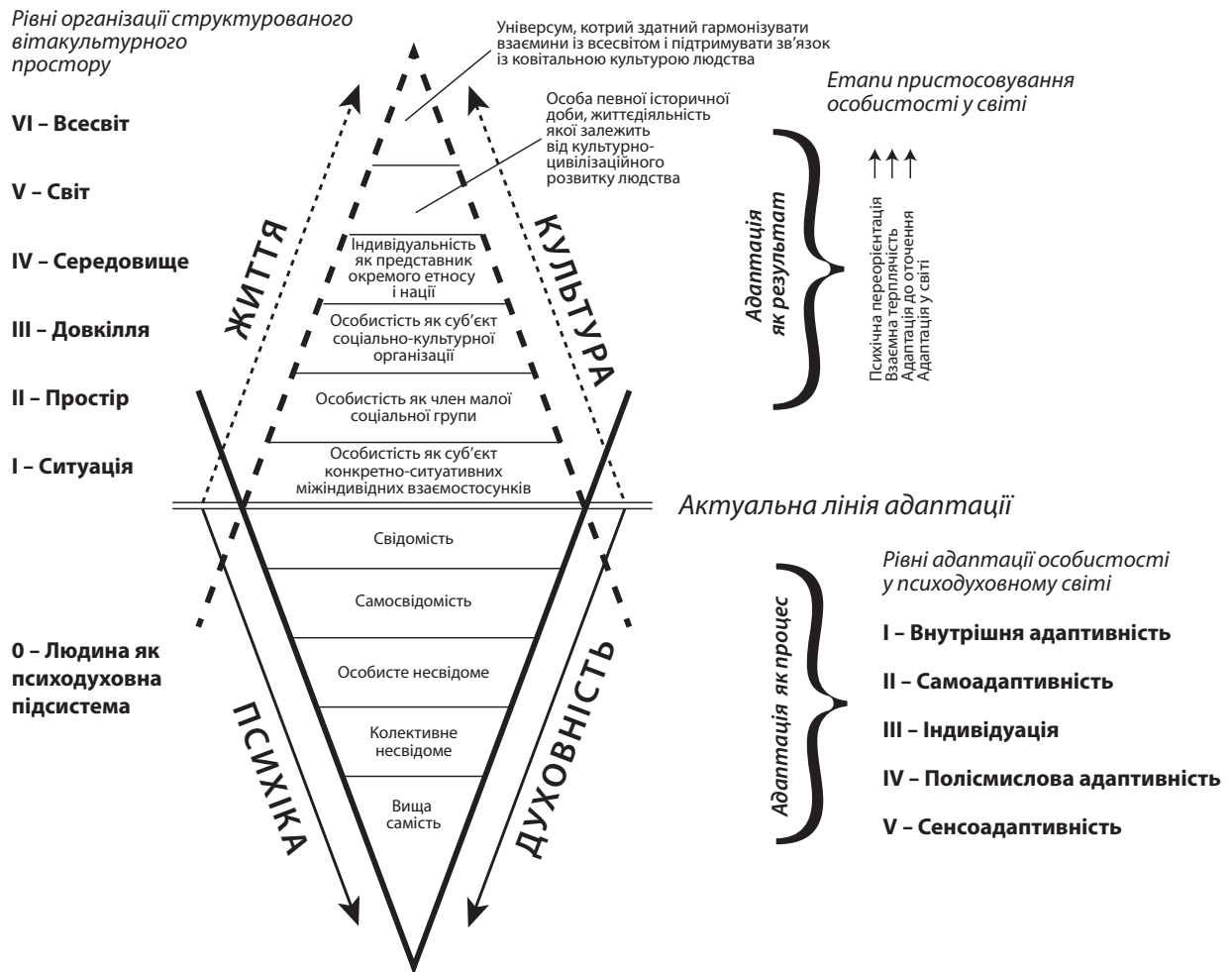


Рис. 2. Модель-конфігуратор адаптації особистості у системі структурованого вітакультурного простору і внутрішнього психодуховного світу

що зростання негативних тенденцій в адаптаційній сфері людини зумовлює загострення її психологічної боротьби з оточенням, котра актуалізує процеси переживання, мислення, волі, увесь її життєвий потенціал» [31, с. 19]. Тому різнобічне вивчення особистісної адаптованості бухгалтерів передбачає насамперед виділення чинників, котрі забезпечують стабілізацію персональної пристосованості, а відтак і підвищення професійної компетенції останніх.

Оскільки особистісна адаптованість – поняття інтегральне та багатогранне, то очевидно, що у його основі знаходяться не окремі, а комплексні чинники. Аналізовані конструкти диференційовано нами на дві великі групи – індивідні та соціальні, сутнісний зміст кожної з яких становлять три підструктури (рис. 3). Розглянемо детальніше психосміслову наповнення запропонованих факторів.

Біофізіологічні чинники стабілізації особистісної адаптованості існують на рівні психобіологічних передумов і передбачають повноцінний фізичний розвиток, стійкість організму до стресових ситуацій і шкідливих впливів оточення, вироблення прагнення до конструктивної пошукової

активності, що постає передумовою творчості як вищої психоформи особистісної адаптованості. У сучасному житті наявність стресових ситуацій – це швидше правило, ніж виняток.

Основними стресовими чинниками професії «бухгалтер» передусім виступають: а) об'єм поточного законодавства з бухгалтерського і податкового обліку, котрі постійно змінюються і суперечать одне одному; б) відповідальність в агресивному довіллі; в) колектив організації, де кожен працівник постає окремою особистістю з власними переживаннями, потребами і проблемами; г) необхідність постійного засвоєння нових програм автоматизації обліку; д) гендерний аспект [5]. Останній, зокрема, відіграє важливу роль для професійної адаптації бухгалтера і його кар'єрного росту. Адже професія бухгалтера – цілковита логіка, жорстка, безкомпромісна. Сам бухгалтерський облік – це тільки алгоритми, без дотримання яких неможливо звести жодного балансу. Водночас алгоритм – це робота лівої півкулі головного мозку. Відтак маємо жорсткий дисонанс у жінок-бухгалтерів між гіпертрофованим використанням

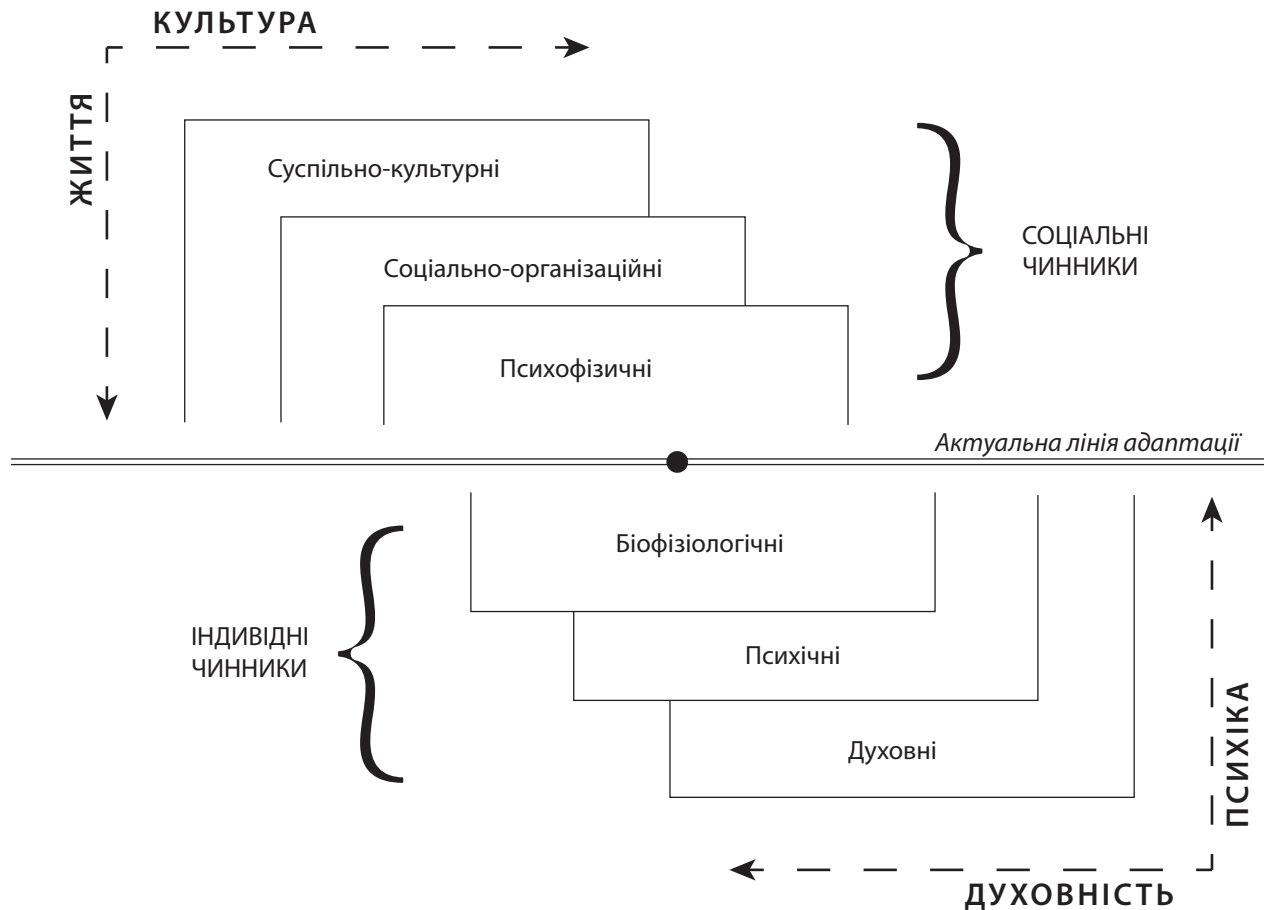


Рис. 3. Чинники стабілізації особистісної адаптованості бухгалтера у системі складноструктурованого професійного довкілля і внутрішнього психодуховного світу

логіки на протипагу природній інтуїції. Посилене, примусове тренування здібностей лівої півкулі і хронічна незатребуваність правої – це досить стресова ситуація для жінок, яких більшість у цій професії.

Психічні фактори, характеризуючи здатність особи до саморегуляції власної поведінки, проявляються у відсутності яскраво виражених акцентуацій та патологічних рис характеру, особливостях темпераменту, низькому рівні тривожності, об'єктивній самооцінці, позитивній Я-концепції. Цікаві факти щодо сумісності бухгалтерів за типом темпераменту подані російськими науковцями Я.В. Соколовим та А.П. Кутузовою [11; 13]. Сучасна психологічна наука визначає темперамент як сукупність властивостей, що характеризують динамічні особливості психічних процесів і поведінки людини, їх силу, інтенсивність, швидкість, темп, виникнення, припинення і зміни. Кожній людині властивий свій тип темпераменту: меланхолійний, холеричний, флегматичний або сангвінічний. Коротко охарактеризуємо змістовий формат кожного типу. Бухгалтери-сангвініки за своєю натурою енергійні, радісні, з швидкоплинними змінами настрою. З ними

легко працювати, однак іноді їм не вистачає глибини і вони, швидко набуваючи навички у роботі, також швидко забувають їх. Можна сказати, що у ставленні до роботи їм бракує чіткості. Холерики за рівнем своєї активності дуже підходять для керівних посад. Хоча вони відносно повільно адаптуються до роботи, зате знають її досконало і запам'ятовують надовго, а справу завжди доводять до логічного кінця. Однак через свою нестримність і «вибуховий» темперамент вони важко вживаються з іншими працівниками в організації. Бухгалтери-флегматики надто спокійні, працюють як машини і тому засвоєну роботу тримають при собі та розкручують її як певний алгоритм. У спілкуванні з іншими вони дещо байдужі, але образи запам'ятовують надовго. Меланхоліки – повна протилежність сангвініків. Вони завжди сумні, часто перебувають у пригніченому стані. Робота у них з рук падає, вони завжди незадоволені робочим місцем, колегами, керівником і, звичайно ж, зарплатнею. Працювати з такими бухгалтерами дуже важко.

Оскільки сутнісно важливою характеристикою особистісної адаптованості є духовний потенціал людини, потреба пізнання світу, себе, сенсу і свого

призначення у житті, прагнення до самоактуалізації, які знаходять організаційний вияв у спонтанно-креативній складовій Я-концепції (за теорією О.Є. Гуменюк), то доречно окремо виділити духовні чинники. Можна погодитися з авторами «Економічної психології» [14], котрі, розглядаючи економічний імперіалізм на етапі професійної зрілості, керуються тезою В. Вернадського, що «діяльність людини на землі тісно пов'язана з космосом. Головна мета людини – в праці реалізувати всі свої ідеї, а головний принцип ноосфери – звільнення від рутинних технічних дій, максимальне виявлення розуму, здібностей, свобода наукового пошуку» [14, с. 47].

Комплекс соціальних чинників стабілізації особистісної адаптованості бухгалтера інтегрує насамперед психофізичні фактори, що характеризуються сприятливими побутовими умовами проживання, наданням можливості кожній людині відповідного віку отримати достатні матеріальні засоби для існування. Адже основний мотив економічної поведінки, як зазначають у своїх наукових доробках Г. Мінз, Д. Гелбрейт, В. Ойкен та Г. Саймон [14, с. 47], – прагнення до підвищення соціального статусу, отримання престижної роботи, соціальної захищеності.

Стосовно економічної ситуації в Україні, що виникла в процесі ринкової трансформації адміністративно-командної системи господарювання, зацікавлює ієрархія потреб Абрагама Маслоу, згідно з якою основу поведінки людини формують первинні та вторинні потреби [15]. Первинні потреби визначають фізіологічні вимоги людини: їжа, одяг, безпека життя, праця і захищеність. Вторинні потреби характеризують соціальні вимоги людини, її самовизначення та повагу в суспільстві. За теорією Маслоу, потреби формуються в ієрархічному порядку. У кожний конкретний момент часу людина прагнучим до задоволення тієї потреби, яка для неї найбажаніша. Однак основу руху в досягненні певного рівня задоволення потреб становлять первинні потреби. Перш ніж потреби вторинного характеру будуть впливати на поведінку людини, необхідно задовольнити первинні потреби, тобто людина повинна бути забезпечена їжею та житлом, мати надійне оточення та місце праці. Оскільки з розвитком людини як особистості розширюються її потенційні можливості, потреби в самовизначенні ніколи не можуть бути повністю задоволені, а тому процес мотивації поведінки людини через потреби можна вважати нескінченним. Дослідження процесів задоволення потреб людини, її мотиваційної поведінки у

виробничому середовищі, проведені західними спеціалістами, показали, що нема чіткої залежності між послідовністю задоволення потреб. Зокрема, досвід підкреслює, що людина вже на першому щаблі задоволення первинних потреб починає шукати шляхи для задоволення потреб вищого порядку. Це залежить від багатьох факторів, у т.ч. психологічних, та емоційного настрою людини. Через це мотиваційну поведінку людини не завжди можна передбачити і спрогнозувати лише на засадах визначення задоволення їх потреб. Однак дослідження рівня задоволення потреб людини має практичне значення для обґрунтування державної політики саме з питань заробітної плати. У даному контексті доцільно згадати 12 основних потреб бухгалтера, виокремлених К.А. Сухоткіною. Вона вирізняє потреби: 1) у високій заробітній платі та матеріальній винагороді; 2) у хороших умовах роботи і комфортному оточенні; 3) у чіткому структуруванні праці; 4) у соціальних контактах; 5) у формуванні та підтримці довготривалих, стабільних взаємовідносин; 6) у повазі з боку інших; 7) у постановці складних цілей і способів їх досягнення; 8) у впливі та владі, бажанні керувати іншими, прагненні до конкуренції з гарантованою перемогою; 9) у різноманітності та змінах, стані готовності до активних дій; 10) у креативності, професійному інтересі й неординарному мисленні; 11) у самовдосконаленні; 12) у цікавій і суспільно-корисній роботі [30].

Як бачимо, заробітна плата постає однією з визначальних потреб і гарантом стабільності існування людини. Однією з головних тенденцій щодо оплати праці є її зростання в розвинутих країнах світу, що зумовлено дією таких факторів:

- зростання витрат на підготовку спеціалістів, підвищення рівня кваліфікації працівників і робочої сили;
- зростання рівня життя в розвинутих країнах, що вимагає все більшого задоволення потреб працівників;
- посилення соціального захисту найманих працівників з боку держави, прийняття законів про оплату праці й охорону прав людини;
- посилення солідарності працівників різних галузей економіки у відстоюванні власних прав на оплату праці;
- зміна поглядів роботодавців на роль і можливості людини в забезпеченні високих результатів виробництва.

Власне, останній фактор покладено в основу практично всіх сучасних теорій щодо визначення принципів управління людськими ресурсами.

У зарубіжній практиці використовують три таких підходи [15].

Перший підхід сформовано жорсткою ієрархічною системою господарювання, в якій функціонує потужний арсенал важелів тиску на поведінку людини зверху, спонукання її до праці на основі контролю, розподілу матеріальних благ і підпорядкованості вищим щаблям влади.

Другий підхід формується на засадах використання культурного та духовного надбання нації, формування суспільної норми поведінки, ритуалів, що змушують людину підпорядковуватися встановленим канонам і поводитися відповідно до них.

Третій підхід сформований розвитком ринкової економіки як мережі рівноправних відносин за горизонталлю, заснованих на принципах власності, купівлі та продажу продукції і послуг, рівності інтересів покупця і продавця, виробника та споживача. Зокрема, добре відома в Україні адміністративно-командна система господарювання мала чітку ієрархічну підпорядкованість вищим щаблям влади, повнота владарювання яких практично нічим не обмежувалася. Відповідно заробітна плата працівників промислових підприємств та інших ланок народного господарства, як один з економічних важелів впливу на поведінку людини, формувалася не на економічній основі, а на засадах ідеології партійно-державного апарату. Типовим прикладом використання другого підходу в формуванні мотиваційних важелів впливу на поведінку людини в процесі виробництва слід вважати Японію. В цій країні культурні особливості суспільних відносин, шанобливе ставлення до старших людей, висока якість праці, повага до власника підприємства та приватної власності взагалі посіли вагоме місце у формуванні принципів оплати праці. Заробітна плата працівників фірм і корпорацій в Японії формувалася залежно від стажу, посади, ставлення до праці та фірми. Це зумовлено тим, що:

- по-перше, Японія розвивалась як відносно замкнена держава, яка мало спілкувалася з іншими країнами світу;
- по-друге, вихід японської продукції на світовий простір сприяв розширенню зовнішньоекономічних зв'язків, виїзду значної частини японців в інші країни, притоку іноземної робочої сили в Японію.

У країнах Західної Європи та США домінуючі позиції у формуванні мотиваційних механізмів впливу на поведінку людини в процесі виробництва займають важелі ринкової економіки, що є характерним для третього підходу. США найбільше застосовували в своїй системі господарювання висококваліфіковану робочу силу практично

з усіх країн світу, скористалися з того, що роботодавці забезпечували вигідніші умови праці, надаючи вищу заробітну плату, створюючи можливості для професійного самовизначення вчених, спеціалістів високої кваліфікації, суспільного визнання їх успіхів у праці.

Сфера соціально-організаційних чинників відображає специфіку взаємодії бухгалтера з оточенням. Передусім сюди слід віднести взаємини з колегами. Спершу може видатися, що бухгалтер має справу лише з розрахунками доходів, витрат, прибутку, робочої сили. Однак за всіма цими економічними показниками стоять живі люди з їх потребами і особливостями поведінки. Основним подразнюючим чинником при цьому є сам предмет діяльності бухгалтера: врахування грошових засобів і матеріальних цінностей. Постійно працюючи з великими сумами грошей, працівник бухгалтерії отримує скромну, порівняно з іншими, зарплату. І лише в окремих випадках на фірмах не виникає конфліктів працівників організації з бухгалтерією через оплату і облік телефонних розмов по мобільному, закупівель за готівку, звітів по відрядженнях, оформлених договорах і накладних, нарахувань і відрахувань із зарплати. Як зазначає І. Корнієнко [10], це – відносно легкі конфлікти, а основне завдання бухгалтера полягає в тому, щоб у випадку необґрунтованих претензій відмовити, але не образити прохача. Відтак у бухгалтера часто складається думка, що всі співробітники організації зайняті лише тим, як ускладнити йому життя, або ж у гіршому випадку – підставити. Це все, на нашу думку, накладає відбиток і на особистісну адаптованість, зумовлюючи стан неадаптованості, а часто і дезадаптованості бухгалтера, що, своєю чергою, впливає на його професіоналізм.

Окрім вищевикладеного, до соціально-організаційних чинників стабілізації особистісної адаптованості належить взаємодія з: а) керівником організації; б) сисадміном; в) колегами з організацій-дебіторів (щоб вчасно отримувати від них гроші) та організацій-кредиторів (щоб іноді відстрочити платежі); г) банківськими службовцями та податковими інспекторами [5; 9; 20; 38]. При цьому важливим є внутрішнє позитивне налаштування бухгалтера до роботи, сприятливий емоційний клімат, взаєморозуміння і підтримка у сім'ї.

Суспільно-культурні чинники виявляються у певному рівні компетентності чи майстерності особистості, широкому кругозорі, сформованості у неї соціальних цінностей та ідеалів, високій культурності, моральній виваженості, психокультурній грамотності та освіченості. Обмежуючим фактором при цьому у професійній адаптованості

бухгалтера постають численні та часто взаємосуперечливі нормативні документи. Вся діяльність останнього регламентується ними. Такі документи видані різними відомствами і в різний час, як зауважила І. Корнієнко, а «життя розвивається значно швидше, ніж законодавство, тому пробілів у даній системі не уникнути. Це не недолік, а явище природне і прогнозоване у всі часи у всіх країнах» [10].

Таким чином, урахування індивідних та соціальних груп чинників стабілізації особистісної

адаптованості бухгалтера сприятиме гармонізації взаємин особи з довкіллям, покращить рівень персональної пристосованості до мінливих вимог оточення. Адже ефективне розгортання адаптаційних процесів має вагоме значення для формування самодостатньої професійно зрілої особистості, здатної активно взаємодіяти із соціумом, конструктивно розв'язувати смисложиттєві проблеми, спроможної повно реалізувати власний творчий потенціал та віднайти сенс свого існування.

1. Балл Г. До обґрунтування раціогуманістичного підходу у психології / Г. Балл // Психологія і суспільство. – 2004. – №4. – С. 60-74.
2. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1980. – №1. – С. 92-100.
3. Березин Ф.Б. Психическая и психофизиологическая адаптация человека / Ф.Б. Березин. – Л.: Наука, 1988. – 267 с.
4. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс : [пер. с англ.]. – М.: Прогресс, 1986. – 421 с.
5. Бухгалтер без баланса: [Електронний ресурс] // <http://www.psychology.ru/library/1239>
6. Гуменюк О.Е. Спонтанно-духовна організація Я-концепції універсума: [лекція] / О.Е. Гуменюк. – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 40 с.
7. Казміренко В. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій / В. Казміренко // Психологія і суспільство. – 2004. – №2. – С. 5-29.
8. Казміренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молоді людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії організацій / В. П. Казміренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №6. – С. 76-78.
9. Ковалев В.В. Психологические аспекты бухгалтерского отчета / Валерий Викторович Ковалев: [Електронний ресурс] // http://www.elitarium.ru/2010/06/08/psikhologicheskie_aspekty_ucheta.html
10. Корнієнко І. Психологія бухгалтера / Ирина Корнієнко: [Електронний ресурс] // http://www.neg.by/publication/2003_10_21_31116.html
11. Крюкова А.П. Личность бухгалтера / А.П.Крюкова: [Електронний ресурс] // <http://www.cor-tec.ru/stati/statiya-1>
12. Кузнецов П.С. Адаптация как функция развития личности / [Кузнецов П.С.]; под ред. Р.Х. Тугушева. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1991. – 73 с.
13. Кутузова Е.Е. Психология совместности сотрудников бухгалтерии / Е.Е. Кутузова // Бухгалтерский учет. – 2002. – № 1. – С. 76-77.
14. Ложкін Г.В. Економічна психологія: Навч. посібн. / Ложкін Г.В., Спасенніков В.В., Комаровська В.Л. – К.: ВД «Професіонал», 2004. – 304 с.
15. Лучко М.Р. Бухгалтерський облік в зарубіжних країнах: Навч. посіб. / М.Р. Лучко, І.Д. Бенько. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 236 с.
16. Лучко М.Р. Історія бухгалтерського обліку: світ і Україна: Курс лекцій: навч. посіб. / М.Я. Остап'юк, М.Р. Лучко, Й.Я. Даньків. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2006. – 170 с.
17. Лучко М.Р. Історія обліку: світ та Україна, погляд крізь роки: [Монографія] / М. Лучко, М. Остап'юк. – Тернопіль: Зорепад, 1998. – 151 с.
18. Лучко М.Р. Консолідована фінансова звітність: системний підхід до побудови та розвитку: дис... доктора екон. наук: 08.00.09 / Лучко Михайло Романович. – К., 2008. – 377 с.
19. Лучко М.Р. Система господарського обліку в Україні: нове бачення / С. Деньга, М. Лучко // Науковий вісник Полтавського кооперативного інституту. – 2000. – № 1. – С. 58-63.
20. Макаров І. Психологія для бухгалтера / Игорь Макаров: [Електронний ресурс] // <http://www.mrconsult.ru/page50.html>
21. Максименко С.Д. Развитие психики в онтогенезі: в 2-х т. / С.Д. Максименко. – Т. 1: Теоретико-методологічні проблеми генетичної психології. – К.: Форум, 2002. – 319 с.
22. Меднікова Г. Адаптація і самореалізація особистості та роль сучасного мистецтва в цьому процесі / Г. Меднікова // Вища школа. – 2003. – №2-3. – С. 71-77.
23. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности (формы, механизмы и стратегии) / А.А. Налчаджян. – Ереван: Изд-во Армянской ССР, 1988. – 364 с.
24. Орбан-Лембрик Л. Залежність поведінки особистості від впливу проблемного соціуму / Л. Орбан-Лембрик // Психологія і суспільство. – 2004. – №1. – С. 71-82.
25. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив / А.В. Петровский. – М., 1982. – 255 с.
26. Психология: словарь / [под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1991. – 494 с.
27. Ревасевич І.С. Психологічна структура і динаміка особистісної адаптованості учнів загальноосвітніх шкіл: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ревасевич Ірина Степанівна. – Івано-Франківськ, 2007. – 234 с.
28. Сарджвеладзе Н.И. Личность и ее взаимодействие с социальной средой / Н.И. Сарджвеладзе. – Тбилиси, 1989. – 208 с.
29. Слюсаренко В. Соціальна адаптація людини: сутність, функції, процес / В.Слюсаренко, М. Лукашевич // Соціальна педагогіка і адаптивність особистості / [за ред. В. Слюсаренко]. – Суми: Мрія, 1994. – С. 7-16.
30. Сухотина К.А. О потребностях подчиненных главного бухгалтера / К.А. Сухотина // Главная книга. Конференц-зал – 2010. – №10. – (Справочно-правовая система КонсультантПлюс).
31. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптованості / А.В. Фурман. – Тернопіль: Економічна думка, 2000. – 197 с.
32. Фурман А.В. Психокультура української ментальності: Наукове видання / А.В. Фурман. – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – 132 с.
33. Чудновский В.Э. Смысл жизни: проблема относительной эмансипированности от «внешнего» и «внутреннего» / В.Э. Чудновский // Психологический журнал. – 1995. – Т.16, №2. – С. 15-25.
34. Швалб Ю. Свідомість як відношення людини до світу / Ю. Швалб // Психологія і суспільство. – 2004. – №4. – С. 154-166.
35. Шевандрин Н.И. Психодіагностика, корекція і розвиток особистості / Н.И. Шевандрин. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 512 с.
36. Щедровицкий Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. – М.: Шк. культ. политики, 1995. – 760 с.
37. Юнг К. Аналитическая психология / К. Юнг // История зарубежной психологии. Тексты. – М.: МГУ, 1986. – С. 143-170.
38. 7 психологических типов бухгалтеров // Московский бухгалтер. – 2004. – №1: [Електронний ресурс] // <http://www.audit-it.ru/articles/account/otherbuh/a102/41120.html>

Дата подання рукопису: 08.08.2012 року.