

Формирование профессиональной компетенции бухгалтеров

Е. И. Данякина,
Брянский филиал Финансового
университета
при Правительстве РФ,
elena.danyakina@list.ru

В настоящее время актуальной для предприятий всех сфер деятельности является проблема обеспечения профессиональными бухгалтерскими кадрами. Несмотря на наличие многочисленных учебных заведений, готовящих специалистов по данному направлению, качество знаний выпускников зачастую не удовлетворяет работодателей.

Один из основных путей решения проблемы — изменение системы образования с целью совершенствования. Значимость бухгалтерской профессии признана во всем мире. Международное профессиональное сообщество определяет систему подготовки кадров и развития профессиональной квалификации. Профессия бухгалтера требует постоянного развития.

В связи с ратификацией Россией Болонского соглашения планируется осуществление перехода в профессиональном образовании от квалификационного подхода к компетентностно-ориентированному. На этом подходе строятся федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) третьего поколения, которые будут являться базой формирования новейшей модели выпускника профессионального образовательного учреждения.

Профессиональная компетенция, по мнению А. К. Марковой, включает в себя следующие понятия:

- специальная профкомпетентность, т. е. владение специальными знаниями и умением их применять в трудовой деятельности;
- социальная профкомпетентность — владение профессиональной этикой и приемами делового общения;
- личностная профкомпетентность — владение способами самовыражения и саморазвития;
- индивидуальная профкомпетентность — способность к творческому проявлению своей индивидуальности.

Компетентностный подход предполагает активное участие рынка труда в формировании требований к об-

разовательной системе. Гарантией успешной практической деятельности может служить только наличие серьезной профессиональной подготовки.

Система подготовки бухгалтеров во многих странах уже интегрирована в международную систему, в России процесс такой интеграции находится в стадии развития. При этом следует учитывать требования, которым выпускники должны удовлетворять, чтобы стать квалифицированными специалистами.

Квалификационные требования регулируются посредством:

- требований к членству, установленных законом или профессиональными организациями;
- критериев, установленных академическими организациями, такими как органы аккредитации, для суждения о качестве программ обучения бухгалтеров;
- стандартов найма, установленных профессиональными союзами, такими как международные бухгалтерские фирмы и ассоциации бухгалтерских фирм.

В России первое профессиональное бухгалтерское объединение возникло в 1887 г. Специальная учебная программа для счетоводов, по окончании которой совет общества выдавал слушателю свидетельство, была разработана в 1896—1897 гг.

В настоящее время в России наиболее авторитетным профессиональным сообществом бухгалтеров является институт профессиональных бухгалтеров России (ИПБР). Созданный в 1998 г. ИПБР представляет собой достаточно разветвленную сеть образовательных учреждений, занимающихся подготовкой и аттестацией профессиональных бухгалтеров.

Институт профессиональных бухгалтеров — это одно из немногих профессиональных объединений, которое представляет интересы отечественных бухгалтеров и аудиторов на международном уровне, являясь членом Международной Федерации бухгалтеров (IFAC).

Роль профессиональных организаций в развитии методического обеспечения организации бухгалтерского учета и становления бухгалтерской профессии (бухгалтеров, консультантов, финансовых менеджеров и др.) сегодня особенно значима и важна.

Международная федерация бухгалтеров (IFAC) признает своей миссией укрепление бухгалтерской профессии во всем мире путем установления и содействия выполнению высококачественных профессиональных стандартов, среди которых основополагающими для развития бухгалтерской профессии являются образовательные стандарты.

Комитет по образованию, постоянно действующий комитет Правления МФБ (IFAC), создан для разработки стандартов, инструкций, документов для обсуждения и других информационных документов по вопросам доквалификационного образования и тренинга профессиональных бухгалтеров, а также постоянного профессионального образования и развития (повышения квалификации) членов бухгалтерской профессии.

В Концептуальной основе международных положений по образованию МФБ раскрываются отличия способностей и компетентности специалистов.

Способности — это профессиональные знания; профессиональные навыки и профессиональные ценности, этика и отношение, необходимые для демонстрации компетентности.

Способности являются качествами специалиста, которые предоставляют ему возможность выполнять свои функции. Наличие способностей указывает на то, что специалист способен компетентно работать на рабочем месте.

Компетентность — это способность выполнять профессиональную роль по определенному стандарту с учетом реальной рабочей обстановки. Компетентность предполагает действия, которые выполняет человек для определения того, действительно ли он может работать по требуемым стандартам. Когда человек, благодаря способностям, выполняет поставленные задачи по указанным стандартам, компетентность считается достигнутой (т. е. человек становится компетентным).

Компетентность означает продемонстрированную способность выполнять соответствующие роли или задачи по требуемым стандартам. Если термин "способности" относится к качествам людей, обеспечивающим потенциал для выполнения работы, то термин "компе-

тентность" означает фактическую демонстрацию результатов деятельности.

Компетентность можно оценивать разными способами, включая результаты деятельности на рабочем месте, моделирование ситуаций на рабочем месте, разнообразные письменные и устные тесты и самооценку. Подготовленные в рамках конкурса квалификационные тесты обеспечивают проверку профессиональных знаний и навыков участников конкурса и выявление победителей и лауреатов конкурса.

В образовательном стандарте говорится о наставнике, им может быть профессиональный бухгалтер, отвечающий за руководство и консультирование практикантов и за помощь в повышении их компетентности. В условиях образовательного процесса в ВУЗе таким наставником является преподаватель профилирующей кафедры.

Участие в конкурсе может быть приравнено к получению опыта работы по специальности, поскольку предполагает применение профессиональных знаний и навыков. Программа получения опыта предоставляет возможность развития профессиональной компетентности, а также средства, благодаря которым можно продемонстрировать достижение профессиональной компетенции.

В Брянском филиале Финансового университета при Правительстве РФ с 2012 г. студенты 5 и 6 курсов специальности "Бухгалтерский учет, аудит, статистика" принимают участие в конкурсе "Лучший бухгалтер России".

В 2012 г. в первом туре конкурса приняли участие 208 человек, во втором — 14 человек. Два участника второго тура были отмечены дипломами лауреатов конкурса "Лучший молодой бухгалтер Брянской области". По итогам конкурса участники, набравшие наибольшее количество баллов, получили сертификаты о повышении квалификации, что было положительно отмечено работодателями. В 2013 г. в конкурсе приняли участие 188 человек.

Все участники конкурса проявили заинтересованность, а также выразили мнение о значимости данного мероприятия в повышении уверенности в своих силах при будущем трудоустройстве ■

Литература

1. Дружилов С. А. Ведущая роль профилирующей кафедры в формировании профессиональной компетенции выпускников технического университета // Успехи современного естествознания. — 2010. — № 5. — С. 69–71. URL: www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7785280 (дата обращения: 01.10.2013).
2. Трубицын К. Формирование профессиональных компетенций в системе непрерывного профессионального образования // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). — 2012. — № 8. — С. 99–105.