

УДК 334.021.1

Курович А. Н.

Брестский государственный технический университет, Брест

Научный руководитель: к.э.н., доцент Потапова Н. В.

## МОДЕЛИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ БУХГАЛТЕРА КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА

На наш взгляд, модели компетенций (и процедуры их разработки) в любой организации должны быть гибкими и «живыми», они должны чутко реагировать на изменения в бизнесе, помогать руководству компании делать процесс управления персоналом системным.

Модель компетенции для рядового бухгалтера и для главного бухгалтера будет различаться из-за разного уровня обязанностей и должности.

Никакая другая профессия современного бизнеса не требует такого постоянного обучения. Главные бухгалтеры регулярно ходят на семинары, читают журналы, обзоры, консультируются у специалистов. Бухгалтерам нет равных в мгновенном выхватывании из текста значимых тезисов, в запоминании огромного количества цифр и фактов. Собственно, этого и требуют от главных бухгалтеров сегодня руководители.

Бухгалтер обязан постоянно заниматься самообразованием, следить за изменением основных правил бухгалтерского учета, изменениями в законодательстве, по возможности посещать специализированные семинары, курсы повышения квалификации.

Проблематика:

1. Нет единого подхода и чётких требований, характеризующих компетенции бухгалтера;

2. Так как не выработан единый подход – возникают трудности при оценке компетентности бухгалтера при приёме на работу, при определении должностных обязанностей.

В течение многих лет термин "компетенции" использовался как всеобъемлющее название, относящееся ко всему, что связано с эффективностью управления. В английском языке термины «competence» и «competency» синонимы, что создает определенную путаницу в связи с непоследовательным их использованием. Возможно, одной из ключевых причин путаницы является неправильное употребление терминов "компетентность" и "компетенция".

Компетенции (в англ. языке competency) относятся к индивидууму и проявляются в контексте различных типов поведения (то есть термин относится к поведенческим областям).

Компетентность (в англ. языке competence) относится к работе как таковой и коррелируется со сложностью самого задания и результатами работы (то есть относится к функциональным областям). Быть компетентным – означает уметь мобилизовать в данной ситуации полученные знания и опыт.

Модель компетенций – система требований к работнику, основанная на полном определении работы или работ в терминах поведения [1].

Вариант законодательного определения может быть представлен следующим образом: «Компетенция – знания, умения и опыт, необходимые для решения теоретических и практических задач».

В международных стандартах компетенция бухгалтера трактуется как: языковая подготовка, организаторские способности, коммуникативные и управленческие навыки, профессиональные знания.

Компетентность и компетенция, считает В. А. Метаева, являются взаимодополняемыми и взаимообусловленными понятиями: компетентный человек, не обладающий компетенцией, не может в полной мере и в социально значимых аспектах ее реализовать.

Вопросу о понятии и элементах компетенции отведено немало места в учебной и научной литературе. Однако до настоящего времени ученые не получили реализации своих воззрений на практике: ни один нормативный правовой акт в Республике Беларусь не дает ее официального определения и содержательных характеристик. Не определены ее элементы. Несмотря на широко используемый в белорусском законодательстве термин «компетенция», он чаще всего упоминается в связи с задачами и (или) функциями органов государственного, а также в качестве синонима полномочий этих органов [2].

Научное определение компетенции органа может быть дано как установленное на основе законодательства особое публично-правовое состояние уполномочия на ведение определенным предметом, реализуемое посредством функций и охватывающее конкретные обязанности и права органа, а также устанавливающее пределы его юридической ответственности.

Мы согласны с точкой зрения, что «профессионализм – форма самоопределения индивида через трудовую деятельность, когда он освобождается от чувства несвободы в труде».

Нас интересует, прежде всего, термин «профессиональная компетенция», которую можно определить, как владение личности определенным набором профессиональных компетенций, включающее ценностное отношение к своей профессии.

Главными требованиями к бухгалтеру являются:

1. Языковая подготовка

Бухгалтерам, прежде всего предполагающим работать в западных компаниях, необходима качественная языковая подготовка, позволяющая легко переводить отчетность в МСФО, пользоваться западными бухгалтерскими программами (Sun, Scala, Platinum и т. д.).

2. Организаторские способности

Менеджмент стремительно развивается, и разработана масса инструментов и технологий, которыми пользуются управленцы всех уровней, для того, чтобы увеличить эффективность своей команды. Изучая их и применяя в работе, бухгалтер сможет повысить продуктивность своего отдела за счет лучшего использования мастерства и ресурсов людей, улучшить взаимоотношения в коллективе, обеспечить лучшее обучение и развитие сотрудников. А применение информационных технологий позволит вести учет не только по белорусским, но и по международным стандартам.

## 3. Коммуникативные и управленческие способности.

Межличностные и коммуникативные навыки помогают работе профессионального бухгалтера во взаимоотношениях с другими людьми для достижения общей цели, стоящей перед организацией, в получении и передаче информации, в выборе аргументированных методов и принятии эффективных решений. Успешность бухгалтерии зависит и от грамотных коммуникаций с руководителями других подразделений компании. Бухгалтеры постоянно вынуждены отвлекаться от основной деятельности, чтобы работать "будильником" – напоминать менеджерам о сроках сдачи закрывающих документов, секретариату и руководству о написании авансовых отчетов и т. д. и т. п. Как результат – авралы в бухгалтерии во время подготовки очередной отчетности.

## 4. Профессиональные знания

Профессиональные знания – это совокупность знаний, составляющих саму суть и содержание бухгалтерского учета. Это знание правил ведения бухучета, законодательной базы по налогообложению. Сюда отнесем также знание и умение работы с системами автоматизации. Это то, чему обучают в институте, на различных курсах повышения квалификации, это системы знаний, предлагаемые при обучении на различных программах, например, обучение и аттестация на международные сертификаты. Это техническая сторона профессии, набор инструментов, которым бухгалтер должен владеть в совершенстве.

Одним из наиболее актуальных методов повышения конкурентоспособности предприятия является управление персоналом на основе модели компетенций.

Компетентностный подход определяет ожидаемые от работников стандарты поведения и требования к качеству работы. Изучив опыт компетентностного подхода крупных успешных организаций, мы пришли к выводу, что правильно сформированная модель компетенций — это эффективный инструмент работы с персоналом для каждого руководителя и сотрудника.

Таблица 1 – Модель компетенций для бухгалтера «Должностные обязанности»

Уровень важности	Обязанности	Процент времени
1	Прием и контроль первичной документации по соответствующим участкам учета и подготовка их к счетной обработке	15%
2	Отражение в бухгалтерском учете операций, связанных с движением ТМЦ, ОС, участие в инвентаризациях, расчеты с подотчетными лицами	45%
3	Сбор, обработка и предоставление информации для внешних служб	10%
4	Отслеживание дебиторской и кредиторской задолженностей	15%
5	Подготовка данных к составлению отчетности (сверка, корректировка)	15%
	всего	100%

1. Корпоративные компетенции – это компетенции, которыми должны в той или иной мере обладать все сотрудники от директора до уборщицы.

Корпоративные ценности	Личностно-деловые качества	Требуемый уровень развития
1. Ориентированность на результат	Эффективное выполнение своих обязанностей	70%
2. Знания	Стремление к преумножению знаний и их трансляции в компании	80%
3. Управление временем	Грамотное распределение времени на выполнение определённой работы	70%
4. Ответственность	Ответственность за результаты своей профессиональной деятельности	90%
5. Инициативность	Сотрудник предлагает идеи, новые подходы и усовершенствует схемы работы, позволяющие добиваться лучших показателей всего подразделения	50%

2. Профессиональные компетенции (содержание знаний, умений, навыков) – это специальные компетенции, которые требуются для работы в каком-либо конкретном подразделении.

№	Знания, навыки, умения	Уровень владения
1	Знание налогового законодательства, бухгалтерского учета	Высокий
2	Быть уверенным пользователем ПК, знать программы: 1. 1С 2. Excel 3. Знание MS Office 4. уметь использовать в своей работе справочные правовые системы, электронную почту, интернет.	Высокий
3	Знание внутреннего документооборота (Регламенты и положения, регламентирующие взаимодействие бухгалтерии с другими структурными подразделениями)	Средний
4	Знание бухгалтерского учета операций на соответствующем участке: расчеты с подотчетными лицами, учет ТМЦ, учет расчетов с поставщиками, учет внеоборотных активов («Бухгалтерский учет»)	Высокий
5	Навыки работы с основными офисными программами и системой электронного документооборота	Средний
6.	Знание английского языка	Низкий

3. Менеджерские компетенции и личностно-деловые качества – это управленческие компетенции, которыми должен обладать любой руководитель в компании.

Профильные требования к должности	Требуемый уровень
Работа с людьми: Управление отношениями	Учитывает свое влияние на установление внешних контактов. Поддерживает регулярные двусторонние внешние связи. Устанавливает и поддерживает внешние контакты, которые могут быть полезны для предприятия.
Коммуникация: Работа в команде	Коммуникации внешние и внутренние, с применением разных техник общения для уточнения потребностей, выбор ответов на запросы для решения большинства коммуникативных задач.
Коммуникация: Влияние	В переговорах стремится к достижению обоюдовыгодного результата. Старается, чтобы любая новая деятельность развивала активность людей. Выявляет и использует взгляды коллег для развития контраргументов или новых позиций.
Работа с информацией: Сбор и анализ информации	Устанавливает точность и актуальность информации. Извлекает ключевые фрагменты и основное содержание из всего массива информации. Определяет связи между разными блоками информации. Упрощает информацию для ясности понимания и представления.
Работа с информацией: Принятие решений	Глубина мышления, достаточная для решения большинства практических задач, способность делать выводы и излагать мысли устно и письменно (например, производственная деятельность)
Достижение результатов: Планирование	Разрабатывает ежедневные планы работы, исходя из целей работы. Корректно расставляет ключевые задачи по приоритетам. Избегает негативного влияния собственных действий на других.

Выделим основные преимущества применения модели компетенции как для руководителей, так и для бухгалтеров

Для руководителей:

1. Критерии оценки сотрудников;
2. Анализ деятельности сотрудников в соответствии с корпоративными стандартами;
3. Целенаправленное обучение и развитие сотрудников;
4. Управление карьерой подчинённых, понимание кого и куда продвигать;
5. Предоставление обратной связи сотруднику, чтобы помочь ему понять, на каком уровне развития компетенций он находится, и какие компетенции необходимо развивать в первую очередь;
6. Управление мотивацией сотрудников.

Для бухгалтера:

1. Чёткие представления требований к должности и корпоративных стандартов;
2. Прозрачные и понятные критерии оценки;
3. Возможность получения обратной связи о своих сильных и слабых сторонах, общем потенциале и карьерных перспективах;
4. Мотивированность на достижение результатов;
5. Возможность отслеживать прогресс в своём развитии.

#### Список цитированных источников

1. Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/kompetenciya> – Дата доступа: 24.11.2017.
2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/41680/1/chupris\\_statya.pdf](http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/41680/1/chupris_statya.pdf) – Дата доступа: 24.11.2017.
3. HR-Portal Сообщество и Публикации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/model-kompetency-glazami-polzovatelya-zachem-ili-dlya-chego> – Дата доступа: 26.11.2017.