

# ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В КОНТЕКСТЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

**Виолетта Хмель**

*Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», Минск, Республика Беларусь*

## **Абстракт**

*Республика Беларусь последовательно реализует на практике выработанную модель социально ориентированной рыночной экономики. Анализ приведенных данных об уровне образованности населения Республики Беларусь показал, что достижение высоких темпов развития государства обеспечивают специалисты, имеющие среднее специальное образование. Исследование учебного процесса средних специальных учебных заведений на примере подготовки специалистов в области бухгалтерского учета позволило выявить противоречия в поставленных целях и планируемых результатах профессионального образования.*

*Системный анализ концептов компетентностного подхода в области педагогики и менеджмента позволил сформулировать сущность компетенций специалиста реального сектора экономики. Специфика формирования профессиональной компетентности отражена на примере подготовки служащих предприятий в области бухгалтерского учета.*

*Анализ актуальных особенностей профессиональной деятельности бухгалтера в условиях инновационного развития экономики и синтез теоретических подходов к понятию профессиональная компетентность позволили обосновать и сформулировать методологию определения профессиональной составляющей компетентности специалиста. Предложенный алгоритм был апробирован на специальности 2-25 01 35 Бухгалтерский учет, анализ и контроль среднего специального уровня образования Республики Беларусь.*

**Ключевые слова:** *среднее специальное образование, компетентность, компетенции, качество профессионального образования бухгалтера, методология формирования профессиональной составляющей компетентности специалиста.*

## **Введение**

Изменения, происходящие в экономике страны, становление национальной модели образования в европейском и мировом образовательном пространстве требуют разработки новых подходов в образовательной политике. В соответствии с общеευропейскими приоритетами среднее специальное образование является весьма перспективным в условиях утверждения образовательных ценностей XXI века. В концепции развития среднего специального образования на 2011–2016 гг. в Республике Беларусь отмечается необходимость повышения качества профессиональной подготовки специалистов в соответствии с социальными и экономическими потребностями общества и запросами личности. Одним из основных направлений обновления содержания образования является применение компетентностного подхода, цель которого – обеспечение качества подготовки специалистов.

Республика Беларусь хотя не присоединилась к Болонскому процессу, но не отвергает ключевые подходы Европейского образования к обеспечению организа-



ционно-педагогических условий учебного процесса. Так, компетентный подход к построению содержания образования не только широко исследуется, но и уже внедряется в образовательные стандарты специальностей. При этом порой остается непродуманной система компетенций выпускника как составляющих его компетентности.

### Формирование профессиональной компетентности специалистов

В программе социально – экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 отмечено, что «...инновационный путь развития экономики базируется, прежде всего, на человеческом потенциале. Талантливый и трудолюбивый белорусский народ – источник и носитель прогресса государства» (Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 годы. Проект, 2010). В связи с этим представляют интерес статистические данные об уровне образования граждан Республики Беларусь (табл. 1).

**Таблица 1. Сведения национального статистического комитета по высшему и среднему специальному уровням образования городского и сельского населения Республики Беларусь по областям.**

1	Из него с уровнем образования			
	Высшее		Среднее специальное	
	Чел.	%	Чел.	%
2	3	4	5	
Численность населения в возрасте 10 лет и старше				
Городское население	1 342 616	43,17	1 767 605	56,83
Сельское население	187 945	30,78	422 752	69,22
Области				
Брестская				
городское население	153 848	39,28	237 860	60,72
сельское население	34 570	30,65	78 233	69,35
Витебская				
городское население	146 036	37,78	240 533	62,22
сельское население	24 640	28,36	62 258	71,64
Гомельская				
1	2	3	4	5
городское население	171 716	39,07	267 786	60,93
сельское население	23 918	27,65	62 593	72,35
Гродненская				
городское население	127 580	37,44	213 182	62,56
сельское население	25 335	30,32	58 234	69,68
г. Минск	493 046	56,69	376 616	43,31
Минская				
городское население	120 403	36,90	205 901	63,10
сельское население	63 133	35,21	116 162	64,79
Могилевская				
городское население	129 987	36,54	225 727	63,46
сельское население	16 349	26,53	45 272	73,47

*Можно сделать вывод, что результаты развития белорусской экономики по инновационной модели во многом будет определять специалист, имеющий среднее специальное образование. При этом он должен обладать компетенциями, которые позволят постоянно актуализировать знания и профессиональный опыт в условиях динамично развивающейся экономики.*

Функционирующая модель организации образовательного процесса в учреждениях среднего специального образования в настоящее время, с нашей точки зрения, не в полной мере соответствует поставленной задаче. В частности, проведенное экспериментальное исследование свидетельствует о низком уровне сформированности ряда важных компетенций, наиболее значимых для работодателей и необходимых для работников учетно-финансовой сферы предприятия.<sup>1</sup>

Особенностью развития системы образования на современном этапе является внедрение компетентного подхода к подготовке специалистов. В связи с этим в руководящие документы, устанавливающие назначение, структуру, содержание специальностей в сфере образования, было введено понятие компетентности и определено ее содержание. Предполагается, что внедрение компетентного подхода позволит обеспечить должный уровень необходимой практической подготовки специалиста – будущего работника сферы реальной экономики.

Практика создания основных руководящих документов в области образования, ориентирующих учреждения образования на внедрение компетентного подхода, показывает, что остается нерешенной проблема формирования системы компетенций специалиста, которые будут отражать **представление о данном предмете не столько работников системы образования, сколько интересы и потребности собственно заказчиков.**

**В качестве подтверждения актуальности обсуждаемого вопроса приведем конкретный пример.** Образовательный стандарт «Среднее специальное образование. Специальность 2-25 01 35 Бухгалтерский учет, анализ и контроль» приводит, ссылаясь на РД РБ 02100.0.001, следующее определение компетентности: «Компетентность – способность специалиста к познавательной и практической деятельности, умение оперировать знаниями, свободно выполнять конкретные виды работ с необходимой точностью и в установленной технологической последовательности» (Кананович, А.П., Волошина Т.А., Ильин М.В., Калицкий Э.М., Кирилук Л.Е., Предыбайлова В.В. et. al., 2003). В соответствии со стандартом **компетентность специалиста задается требованиями к общеобразовательным знаниям и умениям, к общепрофессиональным знаниям и умениям, к специальным знаниям и умениям, к практической подготовке**

<sup>1</sup> К трудноформируемым в современной модели образовательного процесса относятся следующие компетенции:

- умение применять профессиональные знания и опыт в нетипичных ситуациях;
- умение ставить новые вопросы и видеть проблемы;
- способность осуществлять рефлекссию своей трудовой деятельности;
- интеграция общепрофессиональных знаний;
- применение комплекса профессиональных знаний в практике;
- системное видение организационно-управленческой деятельности предприятия;
- знание нормативно-правовой базы, на основе которой осуществляется учет по конкретному участку;
- умение применять узкоспециализированные знания и опыт в нетипичных профессиональных ситуациях.



**специалиста** (Кананович, Волошина, Ильин, Калицкий, Кирилук, Предыбайлова, et. al., 2003).

*Важно подчеркнуть, что в образовательном стандарте наиболее полно представлено то, что выпускник должен знать (на уровне представления или понимания) и уметь. Практическая подготовка понимается как закрепление знаний и умений. Сам процесс формирования компетентности в стандарте не представлен, а понятие компетентности как набора компетенций содержательно не определено.*

Очевидно, что при ориентации белорусской экономики на инновационную модель развития, обществу требуются специалисты, которые смогут решать профессиональные задачи в принципиально иных по сравнению с системой образования, «внелабораторных» условиях. В связи с этим важно выявить общее и различное в понимании **образовательных компетенций и компетентности и компетенций и компетентности специалистов – работников компаний, предприятий и т.п. реального сектора экономики.**

В сфере бизнеса существует множество различных определений термина «компетенция» (Минько, 2010, Анисимов, 1999, Хильб, 2006, Кибанов, 2009, Скирманов, 2006). Эксперты и специалисты по управлению персоналом предлагают собственные оригинальные определения этого понятия. Но чаще всего все сводится к двум основным подходам в понимании компетенций:

1. Американский подход, рассматривающий компетенции как описание поведения сотрудника. В этом контексте компетенция – это основная характеристика сотрудника, при обладании которой он способен показывать правильное поведение и, как следствие, добиться высоких результатов в работе.

2. Европейский подход, рассматривающий компетенции как описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы. В этом случае компетенция – способность сотрудника действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации.

Таким образом, американская модель определяет, что должен делать работник, чтобы добиться наивысшей эффективности, европейский подход сосредоточен на определении стандарта-минимума, который должен быть достигнут сотрудником.

Интегрируя преимущества обоих подходов, с нашей точки зрения, **компетенции работников реального сектора экономики** следует понимать как **характеристики личности, которые важны для эффективного выполнения работы на соответствующей позиции и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение** (Володина, 2010).

Набор качеств личности, требуемых для эффективного выполнения работы, в последнее время принято интегрально определять термином «профессиональная компетентность».

Исследователи в области педагогики рассматривают данную категорию как производный компонент «общекультурной компетентности» (Бондаревская, (2000); «уровень образованности специалиста» (Гершунский, 2001); системное явление, включающее знания, умения, навыки, профессионально значимые качества личности специалиста, обеспечивающие выполнение им собственных профессиональных обязанностей (Запрудский, 2008).

С нашей точки зрения важный аспект профессиональной компетентности выделяет В.Ф.Спиридонов (Спиридонов, 2000). Он определяет компетентность как возможность эффективного **преодоления проблемных ситуаций**. При этом субъект способен удерживать какие-либо параметры процесса или результата решения в заданных рамках. В этом контексте **профессиональную компетентность часто сопоставляют с творчеством**, т.е. способностью справляться с различными

ограничениями нетривиальным образом. *Профессиональная компетентность определяется* в данной работе *как готовность и способность специалистов к реализации знаний, умений, навыков, опыта в реальных условиях профессиональной деятельности.*

Особенности формирования профессиональной компетентности работника реального сектора экономики в данной работе рассмотрены на примере подготовки кадров, обеспечивающих финансово-учетную деятельность предприятий. *От качества их подготовки, по понятным причинам, во многом зависит результат реализации инновационной модели белорусской экономики.*

Современные экономические условия Республики Беларусь поощряют инвестирование капитала в белорусские предприятия, развитие предпринимательства, применение всевозможных организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов, упрощает систему налогообложения. Экономическая деятельность каждого предприятия, вне зависимости от объема выручки, численности работников и других показателей масштаба функционирования, характера собственности, в соответствии с белорусским законодательством подлежит бухгалтерскому учету. Более того, в соответствии с постановлением Министерства труда Республики Беларусь 30 декабря 1999 г. № 159 должность бухгалтера должен занимать служащий, имеющий соответствующую профессиональную подготовку и специализацию (Хуторской, 2003).

Есть еще одна причина обращения именно к подготовке данной категории специалистов. По данным последнего исследования государственного статистического комитета, которое проводилось в 2008 году, зарегистрировано 117609 бухгалтеров, из них 23283 человека (19,80 %) – численность главных бухгалтеров (старших на правах главных) и 94326 человек (80,20 %) – бухгалтеров всех наименований. Причем большинство работников финансово-учетной сферы имеют среднее специальное образование. В национальной системе подготовки для учреждений, обеспечивающих этот уровень образования, наиболее характерны ориентация на рецептурный способ передачи знания, предметоцентричность, стремление передать лишь накопленный багаж знаний, сокращение учебного времени на практическую подготовку. Содержание практических занятий сводится к решению условных примеров (задач). Учебный материал komponуется в основном без учета межпредметных связей.

*Спецификой экономических отношений в нашей стране является выполнение бухгалтерами совмещенных обязанностей. Для их деятельности характерен синтез функций работников аппарата управления, специалистов организационно-аналитической деятельности.* Бухгалтерия малого предприятия кроме своих непосредственных обязанностей осуществляет кадровый учет, функции планирования и экономического анализа, внутренней проверки хозяйственной деятельности, обязанности секретаря-референта, юриста. Со стороны нанимателя это экономически оправдано, так как объем хозяйственных операций небольшой и содержание штата соответствующих административных работников нецелесообразно.

Рассматривая особенности профессиональной деятельности бухгалтера ширококомасштабного предприятия, следует отметить, что учет разделен на большое количество участков, бухгалтерия имеет достаточно многочисленный штат сотрудников. При этом порядок работы каждого учетно-финансового работника контролируется, в основном, на уровне синтетического бухгалтерского учета. Сотрудник самостоятельно решает круг вопросов, входящих в его компетенцию, напрямую решает вопросы с сотрудниками других отделов, подразделений, контрагентами. В противном случае система менеджмента, делопроизводства обрывает формальной бюрократической работой, снижается оперативность решения производственных вопросов, эффективность управленческой деятельности и, соответственно, качество организации труда и

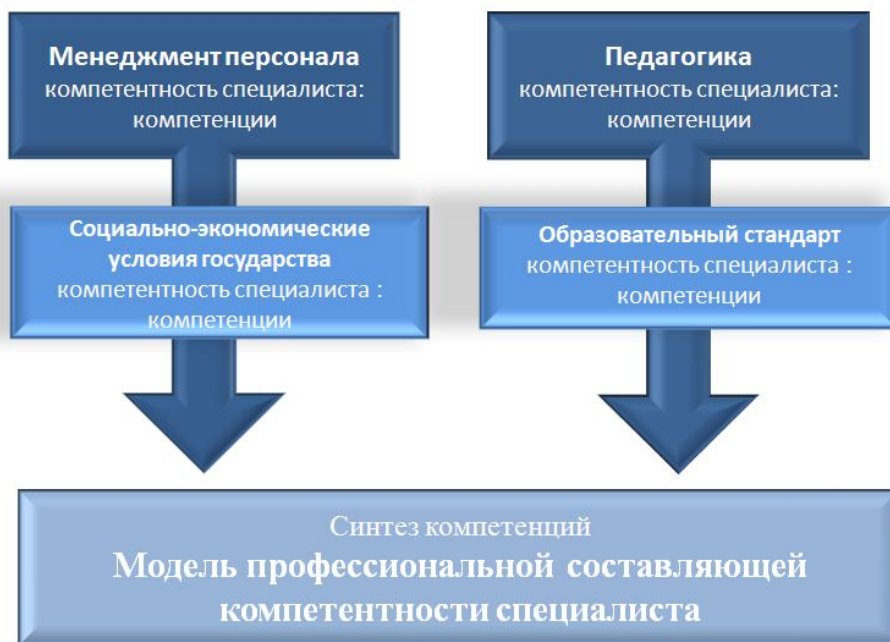


производственной деятельности предприятия. Личные и профессиональные качества бухгалтера предприятия с многомиллиардным оборотом *отличаются хорошими знаниями и умениями в области фундаментальных и прикладных наук, в области экономики, финансов и учета и способностью их применять в разнообразных типичных ситуациях и нестандартных случаях.* Например, при учете расчетов с подотчетными лицами бухгалтер должен провести проверку достоверности и оригинальности предоставляемых оправдательных документов (что весьма проблематично, если они были оформлены за пределами Республики Беларусь) при расчете суточных, рассчитать время в пути, пересечения границы, простоя (при грузоперевозках), расшифровать значения железнодорожных и авиабилетов, квитанций и чеков, и т. д. В условиях все увеличивающегося экономического, культурного и политического международного сотрудничества Республики Беларусь с другими государствами предприятия и организации командировывают своих сотрудников в страны СНГ, Балтии, Европы, Азии и Северной Америки. В связи с этим, бухгалтер, отвечающий за учет расчетов с подотчетными лицами, должен на высоком уровне владеть знаниями в области учета, платежной дисциплины, юриспруденции. Он должен брать на себя ответственность за каждый принятый оправдательный документ, а значит, и за формирование затрат, доли ответственности за налоговые отчисления, базой расчета которых является себестоимость продукции (работ, услуг) и т. д.

Второй немаловажный аспект в подготовке специалистов учетно-финансовой сферы предприятий среднего специального образования – это практическая направленность процесса обучения. В современном контексте недостаточно научить бухгалтера формировать первичную учетную документацию и проводить ее обработку (группировка, разноска по счетам аналитического и синтетического учета). Постановления ряда министерств в области финансов и бухгалтерского учета деятельности предприятий не оговаривают документирование и порядок действий во всевозможных хозяйственных операциях, а описывают общие случаи. *В процессе выполнения своих должностных обязанностей бухгалтер обязан проанализировать ситуацию и выбрать оптимальный вариант своих действий.* В противном случае предприятию могут грозить штрафные санкции со стороны проверяющих отделов налоговой инспекции, департамента государственной инспекции труда, отдела проверки платежной дисциплины банка и т. д.

*В обозначенном выше контексте профессиональная компетентность бухгалтера - интегративная характеристика личности специалиста, сформированная на основе и в процессе усвоения системы теоретических знаний, в том числе специальных знаний в области экономики, финансов и бухгалтерского учета, профессиональных умений и навыков, практического опыта, и отражающая готовность специалиста к решению профессиональных задач в динамике их развития.*

В результате системного рассмотрения критериев компетентности, их сравнения, применения интеграционного подхода к обучению была сформулирована методология формирования модели профессиональной компетентности специалиста среднего специального образования Республики Беларусь (рис. 1).



**Рис. 1. Алгоритм разработки модели профессиональной компетентности специалиста реального сектора экономики.**

В процессе разработки методологии были учтены так же личностно-ориентированный и антропологический подходы в образовании. Эффективная и успешно реализованная на практике модель профессиональной составляющей компетентности бухгалтера позволит личности успешно реализоваться в обществе как специалисту, обеспечить моральное и материальное положение (личностно-ориентированный подход). Профессиональные компетенции неотъемлемы от ряда ключевых (ценностно-смысловая, общекультурная, учебно-познавательная, информационная, коммуникативная компетенции, компетенция личностного самосовершенствования (Хуторской, 2003)). При их определении, формировании, используются данные всех наук о человеке (антропологический подход).

Сущность методологии заключается в том, что при разработке модели профессиональной составляющей компетентности специалиста, состоящей из системы компетенций, необходимо рассматривать:

- компетенции, которые составляют знания, умения, навыки, передаваемые из поколения к поколению, способность к их применению в профессиональной деятельности, профессиональное сознание, обобщенные и систематизированные в образовательном стандарте специальности
- компетенции, которые определяют сущность процесса и результата профессиональной деятельности, описываемые в менеджменте персонала, корректируемые современным состоянием и развитием общества.

Рассмотрим разработанную методологию на примере выделения профессиональной составляющей компетентности бухгалтера среднего специального уровня образования. Существует много перечней компетенций, которыми должен обладать бухгалтер. Они были предложены различными исследователями, методистами, преподавателями и обобщены и систематизированы в образовательном стандарте по



специальности 2-25 01 35 «Бухгалтерский учет, анализ и контроль» (Кананович, Волошина, Ильин, Калицкий, Кирилук, Предыбайлова, et. al., 2003). Однако для профессиональной деятельности бухгалтера и ее результата характерны специфические особенности. Они зависят от сферы функционирования, вида деятельности конкретного предприятия, целей компаний, внутренних механизмов функционирования корпораций и т. д. Как правило, они описываются в теории менеджмента. Современные тенденции в экономике государства, экономические условия функционирования юридических лиц преобразовывают разработку менеджмента персонала. Результат такого процесса выражаются в созданных HR-специалистами компаний профилях компетенций, требованиях работодателей, предъявляемых при поиске и найме сотрудника.

Таким образом, профессиональная составляющая компетентности бухгалтера будет включать в себя систему знаний, умений и навыков по общепрофессиональным и специальным фундаментальным и прикладным наукам, способные к их применению, становление профессионального сознания специалиста, отвечающее потребностям настоящего и перспективного состояния рынка труда, экономической политике государства.

## Обобщение

Динамичность развития белорусской экономики зависит от предпринимательской активности и инициативы субъектов хозяйствования. В связи с этим особую актуальность приобретает качество и соответствие подготовки специалистов современным потребностям рынка труда. Большая часть трудоспособного населения Республики имеет среднее специальное образование, поэтому проблематика компетентности работников подобной ступени обучения остается актуальной. Применение обоснованной методологии формирования профессиональной составляющей компетентности служащего, основанной на компетентностном подходе в подготовке кадров, будет обеспечивать формирование конкурентоспособного специалиста и интеграцию национальной системы образования в единое образовательное пространство Европы.

## Литература

- Анисимов, В.А. (Ed). (1999). *Энциклопедический словарь работника кадровой службы*. Москва: ИНФРА-М.
- Бондаревская, Е.В. (2000). *Теория и практика личностно-ориентированного образования*. Ростов-на /Д.: РПУ.
- Володина, Н. (2010). *Модель компетенций – это не сложно*. Retrieved September 10, 2010, from <http://job.bl.by/articles/277472.php>
- Гершунский, Б.С. (2001). Готово ли современное образование ответить на вызовы XXI века? *Педагогика*, 10, 3-12.
- Запрудский, Н. И.(2008). *Моделирование и проектирование авторских дидактических систем: пособие для учителя*. Минск: Сэр-Вит.
- Кананович, А.П., Волошина Т.А., Ильин М.В., Калицкий Э.М., Кирилук Л.Е., Предыбайлова В.В. et. al. (2003). *Образовательный стандарт. Среднее специальное образование. Специальность 2-25 01-35 Бухгалтерский учет, анализ и контроль*. РД РБ 02100.4.012-2003 Дата введения 01.01.2004 г. Пост. Мин. образования РБ № 76 от 24.12.2003 г.
- Кибанов, А.Я (Ed). (2009). *Управление персоналом: энциклопедия*. Москва: ИНФРА-М.
- Минько, М. (2010). *Время «Ч»: Модель компетенций HR-менеджера*. Москва: Альпина Паблишерз.



Основные положения программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011-2015 годы. Проект. (2010, November 11). Минск: Рэспубліка. p. 5

Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 30.12.1999 N 159 "Об утверждении квалификационных справочников "Должности служащих, общие для всех отраслей экономики", "Должности служащих, занятых в машиностроении и металлообработке", "Должности служащих, занятых финансами, кредитом и страхованием" и "Должности служащих, занятых геодезией и картографией".

Скирманов, В. (2006). Восемь компетенций SHL. *Кадровый менеджмент*, 1. Retrieved October, 28, 2010, from <http://www.management.com.ua/hrm/hrm139.html>

Спиридонов, В.Ф. (2000). Психологические механизмы профессионального развития. In *Проблемы психологии развития* (Conference proceedings (pp .364-380). Москва.

Хильб, М. (2006). *Интегрированный менеджмент персонала. Цели-стратегии-инструменты* (11<sup>th</sup> ed). Москва: Дело и Сервис.

Хуторской, А. В. (2003). Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования. *Народное образование*, 2, 58-64.

## Summary

### DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF SPECIALISTS IN THE CONTEXT OF PROVIDING QUALITY TRAINING FOR THE REAL ECONOMY

**Violetta Khmel**

*Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank, Minsk, Republic of Belarus*

The Republic of Belarus in series implements an elaborate model of socially oriented market economy. The analysis of the educational level of the Belarusian population revealed that the high rate of state development is provided by specialists with specialized secondary education. The analysis of teaching situation in specialized secondary schools in respect to accountants' training allowed to discover contradictions in the formulated aims and planned results of vocational education.

Although the Republic of Belarus has not joined the Bologna process yet, it does not reject the key approaches of European education used to ensure the organizational and pedagogical conditions of the teaching process. The competency-based approach to choosing of the contents of teaching is not only widely researched, but is being introduced into the educational standards of different specialties. But the system of competences of a graduate proving its competence remains sometimes ill-conceived. The system analysis of concepts of the competency-based approach in Pedagogics and Management let us formulate the essence of competences of a specialist working in the real economy. In this research the professional competence is determined as willingness and ability of specialists to implement their knowledge, skills and experience in the real conditions of professional activity.

The peculiarities of forming of professional competence are reflected by the example of accountants' training. In the context outlined above professional competence of an accountant can be defined as an integrative personality characteristic of a specialist formed on the basis of and in the process of learning theory as well as getting expertise in economics, finance and accounting, acquiring professional skills and experience. It reflects the readiness of a specialist to solve professional problems in the dynamics of their development.

The analysis of the peculiarities of accountants' work that are important in terms of innovative development of economy and the synthesis of theoretical approaches to the concept of professional competence allowed us to substantiate and formulate the methodology of determining the professional component of specialists' competence.



The essence of the methodology lies in the fact that during the development of the model of professional component of a specialist's competence consisting of a system of competences, the following conditions should be taken into account:

- Competencies pertaining to knowledge and skills which pass down from generation to generation, the ability to use them in professional activities as well as professional consciousness. These competences are generalized and systematized in the educational standard of the specialty;
- Competencies that define the essence of the process and the results of professional activities described by Human Resource Management and dependant on the current state and development of the society.

The proposed algorithm was tested among the students of the specialty 2-25 01 35 Accounting, analysis and control at the level of specialized secondary education in the Republic of Belarus.

**Key words:** professional competence, specialized secondary education, professional activities, competency-based approach.

*Received 10 October 2010; accepted 15 November 2010*



**Violetta Khmel**

Post-graduate Student, Belarusian State Pedagogical University named after Maxim Tank, 18 Sovetskaya Street, BY-220050 Minsk, Republic of Belarus.

E-mail: [dynich@solo.by](mailto:dynich@solo.by)

Website: <http://www.bspu.unibel.by/>