

часу персоналу на виконання запланованого обсягу продукції, робіт чи послуг).

Належне виконання роботи виконавців підкріплюється стимулюванням (оплата праці, премії, бонуси, соціальні блага тощо), а також врахуванням мотивації до праці включаючи психологічні особливості різних категорій персоналу. Ця стадія загального циклу управління вимагає знань у галузі менеджменту персоналу, який є одним з найголовніших елементів у господарській діяльності.

Завершується цикл стадією контролю сутність якого проявляється через отримання інформації у системах обліку (фінансового, управлінського і стратегічного), здійснення аналізу відхилень фактичних даних від запланованих параметрів стану чи поведінки об'єктів, за якими організують спостереження та фіксування даних з метою прийняття рішень щодо усунення недоліків у роботі. У випадках відсутності планування процес контролю втрачає сенс, оскільки отримання лише фактичних даних про стан і поведінку об'єкта немає з чим порівняти і виявити відхилення, причини та осіб, які їх допустили. У якості засобів (механізмів) отримання інформації для контролю служать система обліку, ревізія, аналіз, різного роду результати перевірок роботи підприємства зовнішніми та внутрішніми органами контролю.

Вирішення практичних питань контрольної діяльності, упорядкування органів контролю, визначення мети і завдань кожного з органів не можливо визначити без концептуальної бази, а тому першочерговим завданням науки про контроль є розробка теорії. На жаль в Україні цій проблемі не надають належної уваги, що позначається на недосконалій практиці та низькій ефективності функціонування системи контролю (дублювання функцій окремими органами контролю, різнобій у використанні методів, в оформленні робочої документації, у постановці питань, дослідженні взаємозв'язків між окремими економічними показниками, недооцінці економіко-математичних методів тощо).

*Мех Я.В., к.е.н., професор ТНЕУ  
Кравців Ю.В., магістр ТНЕУ*

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ АУДИТОРА ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА**

Первинне тлумачення терміна «компетентність» стосувалося саме професійної діяльності, де вона трактувалася як досконале знання своєї

справи, вершина розвитку фахової майстерності. Згодом дослідний формат компетентності був розширений на різні сфери людської життєдіяльності. Компетентність уже не вкладається у вузькі межі соціальної компетентності і є робочою дефініцією не лише аудиту, але й менеджменту, психології, соціології та філософії. Все це вказує на інтегративний, міждисциплінарний і надпредметний характер цього явища.

Отож, компетентність – категорія багатогранна, може стосуватись як однієї конкретно взятої особистості, так і цілої соціальної групи, вказує не лише на вміння, знання, досвід, а й на самостійність, рівень, освіченість, життєві та професійні цінності, здатність ефективно розв'язувати нові, нестандартні завдання тощо. Виявляється компетентність лише в діяльності, причому будь-якій – фізичній, суспільній, професійній, інтелектуальній, освітній та інших, що підтверджує факт розширення обсягу компетентності як категоріального поняття. Зазначена іпостась компетентності є передусім наслідком нової економіки та альтернативного підходу стосовно людських ресурсів [5, с.234]. Вона виникла як інтелектуальна відповідь на втрату якості адаптації до умов, що занадто швидко змінюються та не співвідносяться з традиційною системою понять класичної науки.

Категоріальний статус поняття «компетентність» є чітко обґрунтованим у науковій літературі. І це підтверджують визначення: компетентність – це і досконале володіння знаннями, справою, і результат освіти на виховання, і творче застосування здобутих знань у проблемних ситуаціях. Відтак компетентність охоплює складний зміст, який інтегрує професійні, соціально-педагогічні, соціально-психологічні, правові характеристики та передбачає ступінь володіння знаннями й уміннями, які дозволяють робити висновки про будь-що.

Різні погляди на професійну компетентність залежать від галузі науки, з погляду якої вона розглядається. Так, психологи акцентують увагу на психологічних особливостях індивіда, педагоги – на міжособистісній взаємодії та відповідальності, соціологи – на можливостях впливу на широкий соціум, філософи – на світоглядній адекватності стосовно соціальної дійсності, аудитори – на професійному судженні фактів господарської діяльності [3, с.73].

Аналіз наукової діяльності вказує на наявність наступних підходів до визначення поняття «компетентність» через такі видові поняття:

1. здатність, здібність;
2. сукупність досвіду;
3. певний набір умінь, навичок;
4. єдність психічних властивостей, рис;

## 5. ефективна модель дії.

Але більшість авторів сходяться на тому, що компетентність охоплює наявність комплексу знань, умінь, навичок; постійне оновлення знань, самовдосконалення себе як особистості та професіонала; поглиблене розуміння певних проблем, завдань, цінностей; відповідальність певним стандартам, нормам; уміння впроваджувати набуті теоретичні надбання у повсякденну практику; креативний підхід до розв'язання професійних проблем.

Визначально становлення та формування компетентності досліджували В.Слот, Х. Спанярд, Т.Шульга. На пострадянському науковому просторі це поняття вперше зустрічається у працях таких авторів, як А.П. Ватошкін, С.З. Гончаров, А.Б. Куклін, котрі розглядають його лише як один з компонентів вищої освіти [1, с.17]. До більш глибокого вивчення даного явища спонукає відсутність єдиного його трактування, вичерпного розуміння із міждисциплінарних позицій.

Оскільки категоріальне поняття «професійна компетентність» є інтегральним і походить від термінів «професійний» та «компетентність», то виходячи із визначень, поданих у словниках[3], можна трактувати його зміст так: це – а) володіння професійними повноваженнями, або певним рівнем професійної компетенції, б) наявність професійного авторитету, професійної ваги тощо, в) володіння професійними знаннями, які дозволяють існувати та діяти на практиці. Вочевидь інтерференція змісту двох вихідних термінів спричинює неоднозначність, а відтак і багатоманіття тлумачень аналізованої категорії. Це яскраво підтверджують приклади, адже мовиться про компетентність як: соціальну дійсність, сукупність особистісних рис, знань, умінь, навичок, які дозволяють ефективно виконувати суспільні ролі; здатність діяти адекватно ситуації; вміння брати на себе відповідальність; схильність до кооперації; рівновагу між рівнем розвитку індивіда і вимогами практики; інтегральну характеристику особистості, котра покликана забезпечити її ефективне входження у практичну діяльність; основу процесів самовизначення та самореалізації; уміння вдало випрацьовувати стратегію поведінки, окреслювати шлях до мети, засвоювати уроки зі своїх успіхів та невдач.

Водночас є підстави стверджувати, що немає усталеного погляду і на природу професійної компетентності. Серед дослідників існує певна неузгодженість: одні вважають, що компетентність має фізіологічне походження і на її становлення визначально впливає генетичний фактор (К. Скайє, О. Гиндина), інші – що компетентність має соціальний характер та формується під впливом вузівської підготовки (О.О. Бодалев, Л. Лепіхова, Н. Белоцерковець). Очевидно, що у розумінні цього складного

явища фізіологічні чинники не варто відкидати, оскільки вони також мають значущість: більшість реалізованих особою здібностей базується на спадковості. І все ж провідна роль у формуванні компетентності належить рівню підготовки в навчальному закладі.

У будь-якому разі професійна компетентність більшістю дослідників розглядається як невід’ємна складова процесу підготовки та освіти кваліфікаційного рівня.

Процес формування професійної компетентності проходить кілька етапів: 1) професійна адаптація, 2) професійна ідентифікація, 3) індивідуалізація та 4) персоніфікація. Перший характеризується підготовкою студента у стінах вузу з урахуванням вимог майбутньої практичної діяльності, який має принаймні дві форми – активну, коли студент прагне до взаємодії із практикою, та пасивна, коли не намагається впливати на набуття досвіду. Другий вирізняється дорученням студента самого себе до системи відносин між фірмою і замовниками аудиту, сенсом якої є усвідомлення ним своєї приналежності до фахівців з аудиту, рольова участь у аудиторських перевірках життєактивності та отримання певного професійного статусу. Третій – це формування пропріуму – тих властивостей і рис, які роблять особистість аудитора по справжньому унікальною, цікавою та корисною для інших. Четвертий етап передбачає високий рівень її самовизначення та самоствердження, прийняття себе суб’єктом когнітивної дійсності; професійну активність, яка спрямована на відтворення і перетворення умов незалежного аудиту. Зрозуміло, що останній етап – персоніфікація – відіграє надважливу, результуюче-інтеграційну роль у формуванні професійної компетентності фахівця, оскільки пов’язаний з його власними поведінковими і вчинковими діями, зорієнтованими на соціальний розвиток та індивідуальне становлення й самореалізацію.

Ситуативний та вибірковий характер формовияву професійної компетентності дозволяє визначити її найхарактерніші ознаки – *диференційність та гнучкість*. Перша, спричинюючись віком студента, задає певний стандарт відповідності; тому те, що є ознакою компетентності в студентському віці, вже не діятиме у віці випускника, а тим більше працівника аудиторської фірми. Друга передбачає відпрацювання студентом таких поведінкових і вчинкових форм, які повно адекватні життєвим ситуаціям; отож те, що підтверджує компетентність за одних обставин, часто не може бути її проявом за інших.

У структурі соціальної компетентності, вслід за іншими дослідниками, виділяємо окремі компоненти – когнітивно-ціннісний,

емоційно-мотиваційний, інтерактивно-комунікативний, поведінково-діяльнісний.

Вищезазначена структура професійної компетентності аудитора зумовила визначення її головних функцій – інформативної, атитюдної, життєво-футурологічної, рефлексивної, комунікативної, діяльнісної. Так, *інформативна* передбачає наявність знань про методи аудиту, гуманно-діяльного ставлення до підконтрольних об'єктів, *атитюдна* центрується на суб'єктивно ціннісних орієнтаціях, які визначають соціально прийнятні форми поведінки, діяння, вчинків, *життєво-футурологічна* полягає у здатності проектувати власні дії, майбутнє та передбачати наслідки своєї поведінки, *рефлексивна* спрямована на самоаналіз та самооцінку дій, актів спілкування, вчинків; *комунікативна* визначається вмінням ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми, а навіть квазісуб'єктивними істотами; *діяльнісна* зводиться до вмілого застосування набутого віта професійного досвіду в практичній діяльності, причому як опосередкованого, так і безпосереднього.

**Висновок.** Таким чином, проаналізувавши погляди науковців і врахувавши матеріал власних досліджень, обґрунтуємо сутність професійної компетентності аудитора: це – набута студентом як особистістю здатність гнучко орієнтуватись у постійно змінних умовах ведення аудиту і спроможність ефективно взаємодіяти із соціальним довкіллям. Крім того, вона має власну структуру, виконує певні функції, проходить кілька етапів свого формування, яке залежить від низки факторів, умов, форм і способів ведення аудиторської діяльності.

### Література:

1. Беденко Н.Н. Профессиональная компетентность личности в современной урбанистической культуре: Дисс...канд. философ. наук: 09.00.03. – Тверь, 2004. – 144 с.
2. Большой толковый словарь русского языка / сост.С.А.Кузнецов. – СПб.: Питер, 1998. – 1500с.
3. Егоров Д.Е. Формирование профессиональной компетентности студента среднего профессионального учебного заведения в процессе социального образования: Дисс...канд. пед. наук: 13.00.05. – Казань, 2003. – 188 с.
4. Єрмаков І.Г., Єрмаков Т.І. Цивілізаційні параметри розвитку життєвої компетентності//Життєва компетентність особистості: науково-методичний посібник. – К., 2003. – С. 12-42.
5. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно–ориентированной парадигмы образования//Народное образование.– 2008.–№2.–С.15–19.