

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
профессионального образования  
**КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ**  
**УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. АСТАФЬЕВА**  
Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра социальной психологии

**МУХИНА ОЛЬГА АЛЕКСАНДРОВНА**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

**Психолого-акмеологическое сопровождение развития  
профессионализма специалиста в процессе повышения квалификации**

Направление 44.04.02 (050422.68) Психолого-педагогическое образование  
Магистерская программа Практическая психология в образовании

ДОПУЩЕНА К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой  
К.псих.н., доцент О.В. Груздева  
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы  
Д.псих.н., профессор Н.Т. Селезнева  
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись)

Научный руководитель  
Д.п.н., профессор В.В. Игнатова  
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись)

Студент Мухина О.А.

\_\_\_\_\_  
(Дата, подпись)

Красноярск 2015

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Развитие профессионализма бухгалтера как психолого-акмеологическая проблема .....	14
1.1. Личностные характеристики бухгалтера в контексте профессионализма.....	14
1.2. Общепрофессиональные и профессиональные компетенции в деятельности бухгалтера .....	27
1.3. Сущность и возможности психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации .....	43
Выводы по 1 главе.....	57
Глава 2. Опытнo-экспериментальная проверка результативности психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера.....	61
2.1. Психологическая диагностика как основа сопровождения развития профессионализма бухгалтера.....	61
2.2. Содержание и организация психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера .....	68
2.3. Анализ динамики развития профессионализма бухгалтера .....	73
Выводы по 2 главе.....	82
Заключение .....	85
Библиографический список .....	87
Приложение .....	99

## Введение

В настоящее время практически во всех отраслях деятельности возрастает конкуренция, что связано с социально-экономическим прогрессом и потребностью организаций совершенствовать факторы успеха. Возможность такого совершенствования связана с непрерывным повышением профессиональной квалификации и качества труда кадров организации. При этом очевидным является факт стремительного устаревания знаний и нарастание необходимости их существенного обновления. Поэтому все большую популярность получает идея создания системы непрерывного образования сотрудников, так называемая концепция «обучающейся организации». Особое значение в данном контексте приобретает внутрифирменное обучение специалистов. Это привело к тому, что многие компании и фирмы взяли на себя обязательства самостоятельно совершенствовать образовательный уровень сотрудников, и затраты на обучение рассматривают как доходный капитал вложения. При этом общепризнанным является то, что только при правильном сочетании различных методов обучения возможно достижение успеха в данной области. Из этого следует, что необходимо организовать психологическое сопровождение развития профессионализма специалиста в процессе внутрифирменного обучения.

Внутрифирменное обучение – это особая организация первичного обучения принятого персонала или повышения квалификации имеющихся кадров, которая может осуществляться с привлечением внешних или собственных преподавателей непосредственно на территории предприятия или в корпоративных учебных центрах; и строящаяся на решении проблем конкретной группы специалистов или конкретной организации.

В этой связи есть необходимость исследовать данный процесс на примере конкретных сотрудников. С нашей точки зрения, специалисты в области бухгалтерской деятельности являются наиболее распространенной

категорией сотрудников, которые нуждаются в повышении профессиональной компетентности, поскольку их профессионализм определяет эффективность работы предприятия. Таким образом, рассматривая проблему психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма специалиста в процессе внутрифирменного обучения, вводим ограничения, связанные с особенностями его деятельности, в частности в качестве такого специалиста рассматриваем бухгалтера и процесс повышения его квалификации в образовательном центре.

Во всем мире бухгалтеры выполняют в обществе важную роль. Государство (правительство), инвесторы, кредиторы, работодатели и население в целом являются пользователями экономической информации, формируемой бухгалтерами. Каждый день осуществляется в экономической сфере любого предприятия деятельность: бухгалтер рассчитывает показатели, контролирует и анализирует их, составляет и представляет отчетные документы и т.д. Профессионализм деятельности бухгалтера влияет на экономическое благосостояние как отдельного предприятия, так и страны в целом.

В наши дни престиж бухгалтерской профессии резко повысился, о чем можно судить по устойчивому спросу на рынке труда на высококвалифицированных бухгалтеров и в связи с этим увеличение числа учебных заведений, специальных курсов, где осуществляется подготовка учетных кадров. В настоящее время в России число лиц, занимающихся учетным делом, превышает 3,5 млн. человек.

Профессиональные бухгалтеры могут находиться в привилегированном положении только в том случае, если предоставляемые ими обществу услуги будут на высоком уровне, что полностью сможет оправдать общественное доверие, поскольку конечные пользователи финансовой информации полагаются на объективность данных и порядочность бухгалтеров в бюджетной сфере и коммерческой

деятельности. Именно поэтому представители бухгалтерской профессии страны более всего заинтересованы в поддержании качества работы высокого уровня.

Роль бухгалтера в организации возрастает. Меняются функции бухгалтера, и расширяется спектр стоящих перед ним задач. Из счетного технического работника, занимающегося регистрацией фактов хозяйственной деятельности на счетах бухгалтерского учета, бухгалтер превращается в творческую личность, он обеспечивает формирование и реализацию учетной политики, необходимой для эффективного управления экономикой предприятия. Сегодня ни одно управленческое действие не обходится без согласования решения с главным бухгалтером, поскольку нужно определить не только результативность этого решения, но и его налоговые последствия. Именно поэтому в Программе реформирования бухгалтерского учета в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности одна из двух важнейших задач определена как становление бухгалтерской профессии, адекватной требованиям современной рыночной экономики. В связи с этим возрастает и необходимость подготовки, переподготовки бухгалтерских кадров, непрерывного повышения их квалификации.

22 декабря 2014 г. за №1061н утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации Профессиональный стандарт бухгалтера, в котором в соответствии с международными стандартами бухгалтерского образования, принятыми Институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов России за базовые ориентиры, к профессиональным бухгалтерам предъявляются особые квалификационные требования: наличие знаний и навыков; практический опыт работы; соблюдение профессиональной этики; постоянное повышение квалификации. Под квалификацией понимается уровень знаний, умений, навыков и компетенций, который характеризует,

насколько сотрудник подготовлен к выполнению того или иного вида профессиональной деятельности.

Таким образом, квалификация и компетентность бухгалтера выступают важным стратегическим ресурсом предприятий и компаний, стремящихся на рынке услуг к устойчивому успеху. Организация, которая сможет управлять компетенциями бухгалтера, обеспечит себе адаптацию к неопределенности и нестабильности экономики в течение длительного периода времени. В реализации бухгалтерского учета необходимо обоснованно и сознательно выбирать сотрудников бухгалтерии, а также постоянно осуществлять процесс мониторинга и сопровождения профессионального развития бухгалтеров.

Бухгалтер, как и любой другой специалист, последовательно проходит этапы профессионализации. Сложность и противоречивость этого процесса отмечается, как правило, всеми исследователями. Однако в современных условиях развитие профессионализма бухгалтеров организуется без учета особенностей и закономерностей профессионального развития, разрабатываемых учеными-акмеологами (О.С. Анисимов, А.А. Бодалев, Н.В. Васина, А.А. Деркач, И.П. Краснощеченко, Е.С. Манюкова, А.С. Огнев, Э.В. Сайко, Е.С. Щеголенкова и др.). Сутью акмеологического подхода выступает рассмотрение в единстве процессов личностного и профессионального развития человека и ориентирование на пути достижения высших результатов в этом развитии на основе реализации творческого потенциала личности (А.А. Деркач, А.А. Бодалев, В.Г. Зазыкин, Н.В. Васина и др.). Психолого-акмеологические исследования разрабатывают технологии, методики, программы, обеспечивающие возможности активного развития и актуализации специалиста в профессиональной деятельности, ориентирующие личность на достижение вершин в своей профессии. В связи с этим актуальной является разработка содержания, методов и средств психолого-

акмеологического сопровождения профессионального развития специалиста, которая может осуществляться на предприятии в процессе повышения квалификации.

Проведенная аналитическая работа позволяет констатировать **противоречия:**

– между имеющимися в обществе стереотипами достаточности экономического образования и необходимостью постоянного совершенствования качества профессиональной деятельности бухгалтерских кадров в формате единых международных стандартов бухучета;

– между требованиями к профессионализму бухгалтера и недостаточной изученностью факторов, обеспечивающих его развитие в процессе повышения квалификации на предприятии;

– между необходимостью развития профессионализма и компетенций бухгалтера и недостаточной разработанностью психолого-акмеологического сопровождения, обеспечивающего этот процесс.

Сегодняшнее состояние нормативно-правовой базы в области бухгалтерского и налогового учета является очень нестабильным ввиду частого внесения изменений, затрагивающих как основополагающие документы, так и методики решения конкретных задач, что актуализирует проблему разработки психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в современных условиях. Таким образом, выявленные противоречия определяют **проблему исследования:** каким должно быть содержание и технологии психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма специалиста-бухгалтера в процессе повышения его квалификации.

Актуальность проблемы определила тему исследования: ***«Психолого-акмеологическое сопровождение развития профессионализма специалиста в процессе повышения квалификации».***

**Объект исследования:** развитие профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации.

**Предмет исследования:** психолого-акмеологическое сопровождение развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации.

Объект и предмет определили **цель** исследования: теоретически обосновать и разработать содержание и технологии психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации.

**Гипотеза исследования:** психолого-акмеологическое сопровождение развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации будет результативно, если реализованы диагностические, обучающие и развивающие мероприятия, обеспечивающие повышение уровня компетенций, профессиональной субъектности и актуализирующие его стремление осуществлять дальнейшее профессионально-личностное самосовершенствование и продвижение к вершинам профессионализма.

**Задачи:**

1. Выявить особенности профессионализма личности и компетенций бухгалтера.
2. Определить сущность и содержание психолого-акмеологического сопровождения профессионального развития специалиста в процессе повышения квалификации.
3. Разработать модель психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации.
4. Проверить результативность психолого-акмеологического сопровождения профессионализма бухгалтера в опытно-экспериментальной работе.

**Методологическую и теоретическую базу исследования** составили: акмеологический подход, предполагающий анализ проблем

профессионального развития с учетом многовершинности и этапности процесса восхождения к профессионализму (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина, В.И. Загвязинский, Е.И. Степанова, А.А. Реан, В.Д. Шадриков и др.); концепции профессионализма и формирования профессионального мастерства в акмеологии (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова и др.); концепции психологического (Ю.В. Слюсарев и др.), и психолого-акмеологического сопровождения (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, Г. Зазыкин и др.); профессиогенетический подход, ориентированный на рассмотрение закономерностей личностно-профессионального развития (С.Г. Вершловский, Э.Ф. Зеер, С.И. Змеев, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, А.В. Петровский и др.); представление о целостности личности и процесса самоактуализации и личностного развития в аспекте гуманистической психологии (А.Г. Асмолов, С.Л. Братченко, В.П. Зинченко, Д.А. Леонтьев, А. Маслоу, К.Р. Роджерс, В.И. Слободчиков и др.); идеи непрерывного профессионального образования (Л.И. Анцыферова, Г.А. Вержицкий, С.Г. Вершловский, Л.Н. Горбунова, Г.Л. Ильин, Э.М. Никитин и др.); исследования, посвященные изучению профессиональной успешности (Т.М. Закирова, Е.А. Климов, А.К. Маркова, О.Н. Родина, В.А. Толочек и др.) и ее оценке: внешних (Е.А. Климов, О.Н. Родина) и внутренних критериев (К.А. Абульханова-Славская), профессионально важных качеств (Л.В. Абдалина, М.В. Клещевская, Е.С. Щеголенкова и др.); теоретические и эмпирические работы, раскрывающие современные представления о психологическом сопровождении профессиональной деятельности (М.Р. Битянова, Э.Ф. Зеер, Т.А. Жалагина, А.В. Микляева, И.А. Тупицына и др.).

В целях проверки выдвинутой гипотезы был использован комплекс эмпирических и теоретических **методов исследования**, отвечающих требованиям валидности и надежности:

– обзорный анализ теоретического материала по исследуемой проблематике с опорой на категориальный аппарат психологии и акмеологии;

– акмеографическое исследование личности и деятельности бухгалтера (анализ литературных, нормативных и документальных источников, интервью, экспертная оценка, наблюдение);

– комплекс психодиагностических методик,

– методы психолого-акмеологического сопровождения;

– методы математической и статистической обработки и представления полученных данных.

Опытно-экспериментальной **базой исследования** выступило частное образовательное учреждение (ЧОУ) «Образовательный центр Реноме», Лицензия №7197-л от 18.001.2013 г.

**Научная новизна и теоретическая значимость исследования** состоит в том, что в нем:

– уточнены сущность и особенности содержания психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации (диагностика особенностей профессионального развития, проектирование обучающего воздействия на рост компетенций, консультативного воздействия на стремление бухгалтера осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма);

– разработаны модель профессионально важных качеств личности и модель профессиональных компетенций бухгалтера;

– доказано, что высокий уровень профессионализма бухгалтера обусловлен не только наличием предметных знаний, умений и опыта, но и выраженностью определенных психологических качеств.

В исследовании обоснована целесообразность психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что его результаты позволяют повысить эффективность психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров. Разработанное содержание психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров может быть использовано в системе дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) других специалистов. Целесообразно также учитывать материалы данного исследования при разработке и реализации программ курсов повышения квалификации и организации психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров внутри предприятий.

**На защиту** выносятся следующие положения:

1. Психологические особенности развития профессионализма бухгалтера заключаются в том, что бухгалтеры мыслят исключительно категориями своей профессии и существуют качества личности, способствующие либо препятствующие этому процессу и, следовательно, результативности профессиональной бухгалтерской деятельности. В развитии профессионализма личности бухгалтера необходимо выявление ее сильных и слабых сторон, что позволит не замыкаться в рамках привычных для него дел, а расширит границы профессиональных возможностей специалиста.

Специальная модель компетенций в соответствии с профессиональным стандартом бухгалтера состоит из 4 кластеров и соответствующих компетенций: работа с людьми (управление отношениями; работа в команде; влияния); работа с информацией (сбор, обработка, хранение и анализ информации; составление отчетности, принятие решений); развитие бизнеса (личное развитие; генерирование и обоснование идей); достижение результатов (планирование; четкость управления).

2. Результативным средством, помогающим бухгалтеру развивать профессионализм, является психолого-акмеологическое сопровождение как специально организованная деятельность в процессе повышения квалификации, которая обеспечивает достижение субъектом более высокого уровня профессионализма личности и деятельности.

Оно должно решать задачи развития личностных качеств и профессиональных компетенций, помощи специалистам в осознании способности выступать субъектом личностно-профессионального развития, в актуализации способности управлять собственным личностно-профессиональным развитием для достижения вершин профессионализма.

3. При разработке психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма необходимо использовать технологии, ориентированные на прогрессивное личностно-профессиональное развитие и имеющие высокую степень «акмеологичности».

4. Модель психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации может быть представлена блоками мероприятий.

Первый (диагностический) блок сопровождения представлен диагностическими мероприятиями.

Второй (практический) блок предполагает развитие личностных способностей и специальных профессиональных компетенций средствами обучающих и развивающих мероприятий в процессе реализации программы с применением акмеориентированных технологий.

Третий блок сопровождения предполагает стимулирование прогрессивного личностно-профессионального развития и реализуется через индивидуальные и групповые мероприятия акмеологического консультирования, направленные на актуализацию субъектной позиции профессионала.

Способами оценки результативности психолого-акмеологического сопровождения могут выступить: субъективный (самооценочный):

самооценка личностных и профессиональных изменений; объективный (практико-деятельностный): динамика личностного и компетентностного развития.

5. Осуществление психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров значимо повышает их профессиональную успешность при соблюдении методических рекомендаций: опору на научно-обоснованную модель и программу сопровождения, включающую следующие формы и виды работы: психологическую диагностику, развитие личностных способностей и специальных профессиональных компетенций средствами обучающих и развивающих мероприятий в процессе реализации программы с применением акмеориентированных технологий; индивидуальные и групповые мероприятия акмеологического консультирования, направленные на актуализацию субъектной позиции профессионала.

**Апробация** теоретических положений и результатов исследования проводилась на заседаниях кафедры социальной психологии КГПУ им. В.П. Астафьева; XV Международном форуме студентов, аспирантов и молодых ученых «Молодежь и наука XXI века», 2014; Научно-практической конференции студентов института психолого-педагогического образования «Феномены и тенденции развития современной психологии, педагогики и менеджмента в образовании», 2014; XVI Международном научно-практическом форуме студентов, аспирантов, молодых ученых «Молодежь и наука XXI века», 2015.

**Внедрение результатов** исследования. Результаты исследования внедрены в деятельности Образовательного центра «Реноме».

**Структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка литературы, приложения, 6 таблиц, 13 рисунков.

## **Глава 1. Развитие профессионализма бухгалтера как психолого-акмеологическая проблема**

Профессиональное развитие любого специалиста – многоаспектный процесс. Он развивается как личность, имеющая индивидуальное сочетание способностей и черт характера; как представитель общества и конкретной социальной группы, которому предписано выполнение специфической социальной роли; как профессионал, обладающий необходимым для выполнения профессиональных задач набором знаний, умений, навыков, опыта. При этом рассмотрение проблемы развития специалиста, с одной стороны, связано с необходимостью изучения обусловленности, закономерностей развития личности как психического процесса, с другой, – с поиском адекватных психолого-акмеологических средств, актуализирующих его прогрессивное развитие как профессионала.

### **1.1. Личностные характеристики бухгалтера в контексте профессионализма**

Содержание данного параграфа посвящено выявлению особенностей профессионализма личности бухгалтера в рамках философских и психолого-акмеологических исследований.

Важность социальной роли бухгалтерского учета определяется наличием социума и существованием в нем человека. Бухгалтерский учет осуществляется входящим в профессиональную группу бухгалтеров человеком. В литературе для обозначения человека используются шесть различных терминов (Рис. 1) [117, с.32].



Рис. 1. – Обозначение человека в психологических науках

Индивид – это отдельный человек, единичный представитель человеческого рода (при этом особенности каждого индивида игнорируются), обладающий биологическими признаками: наследственность, пол, раса, возраст, тип и свойства нервной системы, конституция тела особенностями развития органов и пр. Под личностью подразумевают социальные особенности конкретного человека. Рассматривая человека в качестве носителя активности, применяют термин «субъект». Неповторимое своеобразие физических и психических особенностей конкретного человека обозначают термином «индивидуальность» [117, с.31].

В энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона описан философский подход к понятию «личности», как внутреннему определению единичного существа в его самостоятельности, как обладающего разумом, волей и своеобразным характером, при единстве самосознания [127].

В философской *антропологической* концепции (Г.С. Батищев, М.М. Бахтин, Н.А. Бердяев, М.К. Мамардашвили, С.Л. Рубинштейн, М. Хайдеггер и др.) основной категорией является «человек», что

значительно шире понятия «личность». Личность полагается средством достижения, психологическим инструментом, орудием, органом, при помощи которого происходит процесс самостроительства «человеческого в человеке» (Б.С. Братусь).

Современная психологическая литература описывает множество (более 60-ти) концепций личности. В западной психологии XX века выделяют три основные школы (по А. Маслоу – силы): бихевиоризм, психоанализ и гуманистическая психология.

Применительно к бухгалтерскому учету приоритетное распространение получил бихевиоризм. Бихевиоризм (от англ. behavior – поведение) основан на характеристике поведения человека, вызванного какими-либо внешними воздействиями. Основоположником бихевиоризма в западной психологии считается американский зоопсихолог Дж. Уотсон (1878–1958), объясняющий поведенческие акты как реакцию на предъявляемые стимулы. Основоположником отечественной психологии личности является И.М. Сеченов (1829–1905), который на 50 лет опередил Дж. Уотсона, в 1863 году в своих психологических исследованиях обратившись к саморегуляции поведения организма посредством сигналов. И.П. Павлов (1849–1936) и В.М. Бехтерев (1857–1927) стали последователями Сеченова. В нобелевской лекции «Об уме вообще и о русском в частности» И.П. Павлов писал: «У нас должна быть одна потребность, одна обязанность – охранять единственно нам оставшееся достоинство: смотреть на самих себя и окружающее без самообмана», «главная задача ума – это правильное видение действительности, ясное и точное познание ее» [74].

Теория рефлексов имеет огромное значение для рассмотрения множества бухгалтерских проблем. Бихевиоризм в бухгалтерском учете рассматривал К.Т. Девине, указывая на влияние поведения бухгалтера на занятых в хозяйственной деятельности предприятия лиц, а также в фокусе его внимания зависимость от целей и поведения людей выбора

методов учета и представления бухгалтерской информации. Психологический подход Р. Антони к бухучету «...учит тому, что понять бухгалтерию – это значит понять и поставить под контроль бухгалтера. У предприятия нет и не может быть цели, она может быть только у людей, заинтересованных в нем» [по 106, с.175].

Особое внимание теории бихевиоризма уделяет Я.В. Соколов, который отмечает: «Методы бухгалтерского учета должны выбираться в зависимости от целей и поведения людей. Последнее рассматривается по схеме S – R (стимул-реакция)» [Там же, с.174]; «Психологическое истолкование учета, раскрывая его подлинный смысл, создает для бухгалтера твердую базу ориентиров как в своей собственной работе, так и оценке работы лиц, чью деятельность он отражает в учетных регистрах» [Там же, с. 175–176]. «Так, широко известный у нас метод учета и калькулирования себестоимости работ и услуг «стандарт-костс» представляет собой яркое воплощение бихевиоризма. Стимулом (воздействием внешней среды) служит стандарт (норматив) затрат, в который должен уложиться администратор (или, как теперь говорят, менеджер). Но это – первичный стимул, подлинным стимулом будут случаи отклонений фактических затрат от нормативных, которое в первую очередь вызывают реакцию у администратора» [103, с.5].

Необходимость учета психологической компоненты в работе бухгалтера, которому предоставлена свобода выбора, рассматривает Ковалев В.В.: «... с позиции психологии – гораздо легче следовать предписаниям, нежели брать на себя хотя бы минимальную ответственность, например, по выбору того или иного метода оценки или учета. Сделать выбор всегда сложно, причем вероятность того, что выбранное решение не будет лучшим, весьма высока, однако не делать выбор чревато еще более плохими последствиями» [49, с.65].

Гуманистическая психология также экстраполируется на сферу бухгалтерского учета. А. Маслоу, К. Роджерс и В. Франкл в качестве

базисных потребностей и смыслов человека рассматривают любовь, творческий рост, высшие ценности и личностный смысл. По мнению гуманистов, индивидuum стремится к самовыражению и самосовершенствованию, т.е. самоактуализации. А. Маслоу указывает: «Самоактуализирующиеся люди все без исключения вовлечены в какое-то дело... Они преданы этому делу, оно является чем-то очень ценным для них – это своего рода призвание» [72, с.303]. Все люди такого рода стремятся к реализации высших ценностей, которые, как правило, не могут быть сведены к чему-то еще более высокому. Эти ценности, среди них: добро, истина, порядочность, красота, справедливость, потребность в совершенстве и росте и др., – выступают как жизненно важные потребности, именно они лежат в основе метамотивации. Такая мотивация присуща в большей степени самоактуализирующимся личностям, главным качеством которых является креативность, творческое отношение к жизни и своей личности.

Существенным для самоактуализирующейся личности является процесс постоянного выбора. В каждый момент жизни человек стоит перед выбором: возможно продвижение вперед и преодоление препятствий, или отступление, отказ от борьбы, сдача позиций. Самоактуализирующаяся личность выбирает преодоление препятствий и движение вперед.

Самоактуализация предполагает опору на собственные силы, наличие у человека самостоятельного, независимого мнения по основным жизненным вопросам, реализацию возможности проявить свою самость («self») по отношению к объектам окружающего мира и к себе как к объекту.

К. Роджерс, создавая свою теорию личности, также исходил из того, что каждый человек обладает стремлением и имеет способность к личностному самосовершенствованию. Центральным понятием теории К. Роджерса является понятие «Я», включающее в себя представление, идеи, цели и ценности, через которые человек характеризует самого себя и

намечает перспективы собственного развития, отвечая на вопрос: Кто я есть? Что могу сделать, чтобы стать тем, кем хочу быть?

Образ «Я», складывающийся в результате личного жизненного опыта, оказывает влияние на восприятие человеком мира, других людей, на оценки собственного поведения. Степень удовлетворенности человека жизнью непосредственно зависит от того, в какой мере его актуальный, личностно значимый опыт, его «реальное Я» и «идеальное Я» согласуются между собой.

Основные положения теории К. Роджерса выражены в его концепции «роста» за счет реализации внутренних возможностей и личностного потенциала человека и концепции «самости», подчеркивающей важность личностного роста. К. Роджерс считал человека активным существом, ответственным за свою жизнь, ориентированным на определенные цели и способным вести себя к ним. Такие стремления реализовать себя, проявить свои возможности, согласно теории К. Роджерса [94], являются главными побудителями творческой деятельности. Это стремление может быть глубоко сокрыто под слоями психологических защит, но оно есть в каждом индивиде, и ожидает только подходящих условий для освобождения и проявления. Именно оно есть главная мотивация жизненного творчества.

Таким образом, служение в бухгалтерской профессии, анализ и интерпретация событий и фактов хозяйственной жизни, взаимодействие с сотрудниками организации, соблюдение базовых принципов бухгалтерского учета, способность комбинировать факты новыми способами, – все это зависит от психологических особенностей личности специалиста. [16]

В аналитической концепции личности К.Г. Юнга (1875–1961) в психической структуре личности выделяются: сознание, связанное с личностным «Я», коллективное бессознательное и индивидуальное бессознательное. К. Юнг считал возможным для человека преодолеть узкие границы своего «Я» и личного бессознательного, и соединиться с

коллективным бессознательным (сверхличным) и космосом. В дальнейшем развитие этой концепции продолжено трансперсональной психологией С. Грофа.

К.Г. Юнг выделил восемь психологических типов личности – экстравертный: мыслительный, чувствующий, ощущающий, интуитивный; интровертный: мыслительный, чувствующий, ощущающий, интуитивный. На основе юнгианской типологии был разработан психологический инструмент «индикатор Майерс-Бриггс», позволяющий объяснять индивидуальные особенности людей. Этот индикатор применен О. Креггером и Дж.М. Тьюсоном для объяснения особенностей профессионального поведения человека. Среди бухгалтеров встречаются как экстраверты, так и интроверты. Крюковой А.П. было осуществлено исследование, результаты которого позволили выделить два наиболее часто встречающихся типа: логико-сенсорный рациональный экстраверт (Администратор) и этико-сенсорный интроверт (Консерватор или Хранитель) (таб.1) [55].

Таблица 1 – *Качества типов личности*

Композиция и ее название	Личностные качества	Коммуникативные качества	Профессиональные качества
ESTJ Администратор	Чувство долга, рациональность, последовательность, организованность, практичность	Открытость, общительность, умение работать с людьми, умение решать житейские проблемы	Плановость работы, надежность исполнительность, умение выполнять роли подчиненного и руководителя * Рекомендуемые профессии: администратор, менеджер, маклер, секретарь, экспедитор, государственный служащий, банкир, бухгалтер, контролер
ISFJ Консерватор или хранитель спокойствия	Сдержанность, хороший хозяин, пунктуальность, самоуверенность, чувство долга	Хранитель традиций, устоев, требовательность к другим и к себе	Тщательность в работе, организованность, плановость, предпочитает четкие цели, ответственность, практичность

			* Рекомендуемые профессии: государственный служащий, технический менеджер, бухгалтер, кассир, налоговый инспектор, банковский служащий, военнослужащий, эксперт-криминалист, диспетчер, оператор
--	--	--	--

И.П. Павлов выделил четыре типа нервной системы человека и приписал каждому из этих типов название соответствующего темперамента по Гиппократу (V в. до н.э.): сангвиник, флегматик, холерик и меланхолик. В современной психологии темперамент (от лат. «temperamentum» – смесь, соотношение) понимают как индивидуальные свойства психики, определяющие динамику психической деятельности человека, проявляющиеся независимо от ее содержания, целей, мотивов и остающиеся почти неизменными в процессе всей жизни (Теплов). Стреляу выявил связь свойств темперамента с энергетикой организма и с временными параметрами деятельности. В качестве свойств темперамента выделяют экстраверсию и интроверсию, сенситивность, темп протекания реакций, пластичность и ригидность, реактивность и активность. Каждому человеку присущ свой темперамент [104, с. 5-7]:

- сангвиники – энергичные, радостные, с быстро меняющимся настроением. С ними легко работать. Из них формируются энтузиасты, но иногда им не хватает глубины, и они, быстро приобретая навыки в работе, столь же быстро и забывают их. Можно говорить о том, что в отношении к работе им не хватает четкости;

- холерики – очень подходят для руководящих должностей. Работу усваивают относительно медленно, но зато знают ее досконально и надолго. В обращении с людьми держатся с достоинством и свободно. Нельзя сказать, что в работе они преисполнены энтузиазма, но, взявшись

за дело, они почти всегда доводят его до логического конца. Работать с ними одно удовольствие. Правда, далеко не всегда;

- флегматики – люди слишком спокойные, работают, как машины и поэтому усвоенную работу держат при себе и раскручивают ее как заданную программу. Обычно лучшие знатоки работы на компьютерах. В общении с людьми отчуждены, но обиды могут помнить долго. В целом работать с ними можно и нужно, при этом всегда надо понимать, с кем имеешь дело;

- меланхолики – полная противоположность сангвиникам. Они всегда печальны, очень часто находятся в подавленном состоянии. Работа у них часто валится из рук, и они почти всегда недовольны рабочим местом, коллегами, начальниками и, конечно, зарплатой. Работать с такими бухгалтерами весьма трудно.

Принадлежность бухгалтера к тому или иному психологическому типу личности может накладывать некоторые ограничения на учитываемые им объекты бухгалтерского учета.

Д. Дьюи определяет профессию как путь проявления индивидуальных способностей человека в социальных отношениях, и как принцип, организующий его знание и интеллектуальный рост [34, с. 281].

Интеллект – умственные способности человека воспринимать разнообразную информацию, обрабатывать ее, целенаправленно действовать оперировать знаниями при решении разнообразных задач. Д. Халперн пишет, что «Интеллект – одно из самых противоречивых понятий в психологии» [119, с.41]. Согласно академику Н.Н. Моисееву, интеллект – это, прежде всего, целеполагание, планирование ресурсов и построение стратегии достижения цели.

Р. Штенберг, один из ведущих исследователей интеллекта, полагает, что интеллект состоит из сочетания аналитического мышления, творческого мышления (способности комбинировать области знаний и

предлагать новые идеи и подходы) и контекстуального мышления (способности использовать эти знания на практике) [124].

Дж. М. Стайн описывает шесть разновидностей интеллекта:

- вербальный интеллект – охватывает сферу слов: разговор, письмо, чтение и слушание;
- визуальный интеллект – охватывает сферу зрения и зрительных образов;
- логический интеллект – охватывает сферу рассуждений, сознательно управляемого мышления и некоторых аспектов решения проблем,
- творческий интеллект – охватывает сферу оригинальности, новаций, озарений и генерации новых идей;
- физический интеллект – охватывает сферу тела, координации, ловкости и приобретения физических навыков;
- эмоциональный интеллект – охватывает сферу чувств, как собственных, так и чувств других людей, включая все внутренние и межличностные взаимосвязи [109, с.21].

На предприятии организацию системы бухгалтерского учета необходимо выстраивать с учетом психологических особенностей бухгалтеров, реализующих учетно-аналитическую деятельность.

Крюкова А.П. исследовала типы интеллекта бухгалтеров, основываясь на методике Джейн Марии Стайн, и классифицировала объекты бухгалтерского учета в зависимости от типов интеллекта бухгалтеров (рис. 2) [55].

Средства	Тип интеллекта бухгалтера	Источники средств
Капитализированные расходы (расходы будущих периодов) Финансовые вложения Отложенные налоговые активы	<b>Вербальный</b> охватывает сферу слов: разговор, письмо, чтение и слушание	Фонды (уставный, дополнительный, резервный, амортизационный, специальный) Резервы Устойчивые пассивы (займы и кредиты) Доходы будущих периодов Отложенные налоговые обязательства
	<b>Логический</b> охватывает сферу рассуждений, сознательно управляемого мышления и некоторых аспектов решения проблем	
Основные средства Материальные средства (сырье, материалы, топливо, незавершенное производство, готовая продукция, товары и т.п.) Денежные средства	<b>Визуальный</b> охватывает сферу зрения и зрительных образов	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток) Прибыль(убыток) за определенный период времени Условные обязательства
	<b>Физический</b> охватывает сферу тела, координации, ловкости и приобретения физических навыков	
Нематериальные активы Условные активы	<b>Творческий</b> охватывает сферу оригинальности, новаций, озарений и генерации новых идей	Заемные (привлеченные) средства (кредиторская задолженность)
Средства в расчетах (дебиторская задолженность)	<b>Эмоциональный</b> охватывает сферу чувств, как собственных, так и чувств других людей, включая все внутренние и межличностные взаимосвязи	

Рис. 2. – Классификация объектов бухгалтерского учета по типам интеллекта бухгалтеров

Исследование психолога Е.Е. Кутузовой показало, «...что у женщин чаще встречается преобладающий вербальный и наглядно-образный интеллект, а у мужчин – формально-логический и интуитивный. Для профессии бухгалтера нужен «мужской» формально-логический вариант мышления, при этом иррациональное познание и эмоциональная сфера развиваются значительно меньше, следовательно, женщине-бухгалтеру не хватает эмоционального опыта, чтобы решать многие жизненные проблемы. Приобретение же эмоционального опыта позволяет делать открытия внутри себя, серьезно «изменить автопортрет». [58, 59]

У бухгалтера вместе с его профессиональной деятельностью развиваются следующие личностные качества: целеустремленность;

настойчивость; склонность к систематизации информации; критический анализ, трезвость взглядов на жизнь; устойчивость интересов, верность принципам; упорство в отстаивании собственного мнения; прямолинейность; практичность; организованность; ответственность; аккуратность; способность преодолевать множество препятствий ради доминирующей идеи» [58, С. 61–62].

Психологические особенности развития профессионализма бухгалтера заключаются в том, что бухгалтеры мыслят исключительно категориями своей профессии и существуют качества личности, способствующие либо препятствующие этому процессу и, следовательно, результативности профессиональной бухгалтерской деятельности.

Качества, обеспечивающие результативность профессиональной деятельности бухгалтера:

- высокий уровень математических способностей;
- способность к анализу, обобщению и синтезу полученной информации;
- высокий уровень развития свойств (концентрации, устойчивости и переключения) внимания и мнемонических способностей (кратковременной и долговременной памяти);
- техническая подготовка (навыки работы на персональном компьютере);
- склонность к работе с документами и цифрами;
- высокая помехоустойчивость;
- способность длительное время заниматься однообразной монотонной работой;
- усидчивость, терпеливость, настойчивость, обязательность, педантизм в работе, ответственность, честность, аккуратность, справедливость, эмоционально-психическая устойчивость (способность к самоконтролю).

Качества, препятствующие результативности профессиональной деятельности:

- отсутствие математических и аналитических способностей;
- невнимательность, рассеянность;
- быстрая утомляемость;
- отсутствие склонности к работе с цифрами;
- недисциплинированность;
- отсутствие морально-этических норм [63, с.73].

Кроме личностных особенностей, выделяют и основные потребности бухгалтеров [42, 112 и др.]. Так, К.А. Сухотина выявила следующие потребности, удовлетворение либо неудовлетворение которых так или иначе влияет на качество профессиональной деятельности бухгалтера:

1. Потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении.
2. Потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке.
3. Потребность в четком структурировании работы.
4. Потребность в социальных контактах.
5. Потребность формировать и поддерживать долгосрочные, стабильные взаимоотношения.
6. Потребность в завоевании признания со стороны других людей.
7. Потребность ставить для себя сложные цели и достигать их.
8. Потребность во влиятельности и власти, стремление руководить другими, стремление к конкуренции с гарантированной победой.
9. Потребность в разнообразии и переменах, необходимость нахождения в состоянии готовности к действиям.
10. Потребность быть креативным: пытливость ума способствует профессиональному любопытству и нетривиальному мышлению.
11. Потребность в самосовершенствовании.
12. Потребность в интересной, общественно полезной работе. [112]

Таким образом, в развитии профессионализма личности бухгалтера необходимо выявление ее сильных и слабых сторон, что позволит не замыкаться в рамках привычных для него дел, а расширит границы профессиональных возможностей специалиста. Вслед за исследователями, возможно выделение свойств и потребностей личности, выступающих в качестве акмеофакторов: способность к саморазвитию; удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, видение профессиональной перспективы; преобладание ценностей развития (духовно-нравственных ценностей: развитие себя, духовное удовлетворение, креативность, умение устанавливать социальные контакты).

## 1.2. Общепрофессиональные и профессиональные компетенции в деятельности бухгалтера

В данном параграфе на основе анализа личностного и функционального подходов к пониманию компетенций и компетентности выявлены общепрофессиональные и профессиональные компетенции бухгалтера.

Содержание профессиональной деятельности и соответствие ей способностей человека (общих и специальных) определяют как одно из интегральных свойств человека – его профессионализм. Виды, условия, факторы, технологии развития профессионализма стали объектами прикладных психолого-акмеологических исследований, и на сегодняшний день в научной литературе описано множество интерпретаций понятий «компетенция» и «компетентность».

Некоторые исследователи (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А. К. Маркова) связывают профессионализм с профессиональной компетентностью, соотносят его с различными аспектами профессиональной зрелости (Е.В. Андриенко). «Компетентность – это способность к актуальному выполнению деятельности» [6, С. 66–70]. Понятием «компетентность»

обычно определяется глубина и характер осведомленности работника относительно определенной профессиональной деятельности и профессионального поля, в котором он действует, а также способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта [43].

А.К. Маркова выделяет виды компетентности:

– специальная или деятельностная – включает владение специальными знаниями, умение применить их для практического решения профессиональных задач; характеризует владение деятельностью на высоком профессиональном уровне;

– социальная – владение способами совместной деятельности и сотрудничества, общения, принятыми в профессиональном сообществе;

– личностная – владение способами самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональной деформации личности; способность видеть проблему, планировать деятельность, самостоятельно принимать решения;

– индивидуальная – владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации. [71]

Другие исследователи (А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин), считая профессиональную компетентность обобщающей психологической и акмеологической категорией, рассматривая ее с системных позиций, также утверждают, что она не является неким монообразованием, а содержит различные взаимосвязанные компоненты, качественно характеризующие это свойство личности:

– гностическая (когнитивная) характеристика отражает наличие необходимых профессиональных знаний, объем и уровень которых являются главной характеристикой компетентности;

– регулятивная (включая проектировочную и конструктивную составляющие, которые проявляются в умении прогнозировать и

принимать эффективные решения) позволяет использовать профессиональные знания для решения профессиональных задач;

– рефлексивно-статусная дает право за счет признания авторитетности действовать определенным образом;

– нормативная отражает круг полномочий, сферу профессионального ведения;

– коммуникативная указывает на то, что пополнение знаний и практической деятельности всегда осуществляется в процессе общения или взаимодействия [29, с. 150].

Профессиональная компетентность считается одной из разновидностей психологической компетентности. Так, М.А. Холодная определяет ее как «особый тип организации предметно-специфических знаний, позволяющий принимать эффективные решения в соответствующей области деятельности»<sup>1</sup>. В психологических исследованиях рассматриваются отдельные стороны компетентности: конфликтная<sup>2</sup>, компетентность в общении<sup>3</sup>, интеллектуальная<sup>4</sup> и др.

С.А. Дружилов рассматривает феномен «профессиональной некомпетентности», говоря о том случае, когда человек владеет необходимыми знаниями, алгоритмами, нормативами, способами деятельности, но не может решать ряд задач своей деятельности ввиду того, что не «созрел» как личность до понимания того, в каких пределах можно отступить от нормы. Автор отмечает, что при превышении определенного уровня сложности задачи (операциональной, когнитивной и др.) оказывается, что он просто не умеет этого делать [32, с. 30].

Исследователи отмечают также реальное существование психологической проблемы превышения необходимого уровня

---

<sup>1</sup> Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования//Институт психологии РАН; Межвуз.центр по проблемам интеллектуального развития личности. М., Томск, 1997. –391 с., с. 369

<sup>2</sup> Хасан Б.И. Конструктивная психология конфликта. СПб.: Питер, 2003

<sup>3</sup> Петровская Л.А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989. –216 с. 5

<sup>4</sup> Холодная М.А. Психология интеллекта: парадоксы исследования//Институт психологии РАН; Межвуз.центр по проблемам интеллектуального развития личности. М., Томск, 1997. –391 с.

компетентности, которая уменьшает возможности самореализации личности. Следствием этого является снижение удовлетворенности трудом и возрастание уровня социального пессимизма работника, которому становится «тесно» в рамках профессиональной деятельности. [23]

Еще одно важное замечание акмеологов: «неправомерно судить о компетентности не по результату, а по тому, что вкладывает человек в его достижение, например, по его стараниям» [29]; судить о профкомпетентности следует только по наличию конкретного (высокопродуктивного) результата его труда.

В профессиональной компетентности обязательно отражается специфика профессиональной деятельности, сумма специальных профессиональных знаний, особенности профессиональных отношений и пр.

В терминологическом словаре Финансовой Академии отмечено, «компетенция – способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Понятие, пришедшее в Россию из англосаксонской традиции образования» [102, с.28].

В.Г. Гетьман дает следующее определение: «...компетенция – это неотъемлемая часть знаний, навыков и установок, относящихся к конкретной профессиональной ситуации» [24].

У Я.В. Соколова мы находим такую трактовку, «квалификация – это умение хорошо, профессионально работать делать дело, а компетенция – это умение глубоко понимать это дело, разбираться в его результатах» [105, с.96].

В книге Лайла М. и Сайна М. Спенсеров «Компетенции на работе» дано иное определение: «компетенция – базовое качество индивидуума, имеющее прямое отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению на работе или в других ситуациях. Базовое качество означает, что компетенции являются очень глубоко лежащей и

устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач. Причинное отношение означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение. На основе критериев – значит, что компетенция действительно прогнозирует хорошее или плохое исполнение, которое измеряется при помощи конкретного критерия, или стандарта» [108]. Стив Уиддет и Сара Холлифорд в «Руководстве по компетенциям» пишут, что компетенция – «способность, отражающая необходимые стандарты поведения» [116, с.5].

Некоторые исследователи подчеркивают, что компетенции от компетентности следует отличать. Компетентный (лат. *competens, competentis* надлежащий, способный) – знающий, сведущий в определенной области; имеющий право по своим знаниям или полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо [54].

Дж. Равен описывает компетентность как явление, которое состоит из большого числа компонентов, многие из которых относительно независимы друг от друга, некоторые компоненты относятся к когнитивной сфере, а другие – к эмоциональной, и эти компоненты могут заменять друг друга в качестве составляющих эффективного поведения [91].

С. Уиддет и С. Холлифорд пишут, что компетентность – «способность, необходимая для решения рабочих задач и для получения необходимых результатов работы» [116, с.5]

Ж. Делор дает такое определение: «компетентность дает возможность справляться с различными многочисленными ситуациями и работать в группе: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе» [27].

В международном стандарте образования профессиональных бухгалтеров № 3 Профессиональные навыки (Professional Skills and General Education) отмечается: компетентность – возможность выполнять

функциональную роль по определенным стандартам с учетом реальной рабочей обстановки. Компетентность предполагает действия, которые выполняет человек для определения того, действительно ли он может работать по указанным стандартам. Когда человек, благодаря способностям, выполняет указанные задачи по указанным стандартам, компетентность считается достигнутой (т.е. человек становится компетентным) [127].

Таким образом, анализируя подходы к пониманию компетенций и компетентности, выделим два наиболее распространенных: личностный и функциональный. Личностный подход основан на характеристиках личности, позволяющий добиваться ей успешных результатов в работе, а функциональный подход разрабатывается на описании задач и ожидаемых результатов.

При определении компетенций личностного подхода придерживаются в основном американские исследователи [108]. Так, опираясь на методологию Дэвида К. Макклелланда по оценке рабочих компетенций, Лайл М. Спенсер и Сайн М. Спенсер выделяют центральные и поверхностные компетенции личности (Рисунок 3) [Там же, с.11].



Рис. 3. – Центральные и поверхностные компетенции

Мотивы – то, о чем человек думает или чего хочет постоянно, то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается.

Психофизические особенности (или свойства) – физические характеристики и реакции на ситуации и информацию, соответствующие им.

Я – концепция или образ «Я» человека – система представлений индивида о самом себе, осознаваемая, рефлексивная часть личности, включающая в том числе установки, ценности и оценку личных качеств. Знание – освоенная информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях. Навык – действие, характеризующееся высокой степенью освоения и отсутствием поэлементной сознательной регуляции и контроля; способность выполнять определенную физическую или умственную задачу с меньшими временными показателями выполнения.

*Поверхностные компетенции* (знания и навыки) относительно просто развивать, например, путем обучения, тренинга.

*Центральные компетенции* (мотивы и свойства) лежат в основе айсберга личности. Оценить и развить их гораздо труднее. Для выполнения профессиональной деятельности рентабельнее отбирать людей, уже имеющих эти характеристики.

Компетенции на основе Я–концепции лежат посередине. Установки и ценности возможно изменять при помощи психологических тренингов [108].

Компетенции, имеющие в своей основе мотив, свойство и Я-концепцию, прогнозируют навык поведенческих действий, который, в свою очередь, прогнозирует результаты исполнения работы, как мотив/свойство > поведение > результат в модели причинного потока (Рисунок 4).

### Определение компетенции



Рис. 4. – Модель причинного потока компетенции [108, с.13]

Модели причинного потока можно применять для анализа «оценки рисков». Например, компания, которая не выбирает, не развивает или не стимулирует мотивацию достижения у своих сотрудников, может ожидать меньше улучшений качества, продуктивности, объема продаж и финансовых результатов [55].

Критерии, применяемые при изучении компетенций, следующие:

– наилучшее исполнение, определяемое статистически как одно стандартное отклонение от среднего исполнения (Рисунок 5), уровень которого достигает приблизительно один лучший человек из десяти в конкретной рабочей ситуации;

– результативное исполнение, то есть «минимально приемлемый» уровень работы, ниже которого сотрудник будет считаться некомпетентным для этой работы [108, с.14].

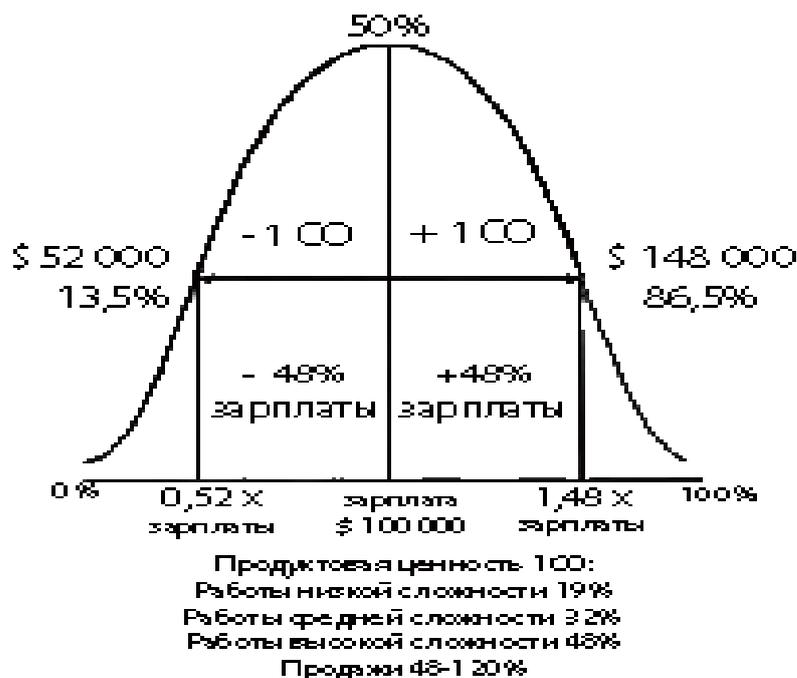


Рис. 5. – Во что обходится наилучшее исполнение

В рассмотренном подходе определяют качества, которые являются необходимыми и достаточными для прогноза результативности сотрудника на определенной должности и используют небольшое количество компетенций.

Способы оценки компетенций:

- центры мониторинга и оценки,
- интервью (поведенческие и неповеденческие),
- тесты с использованием рабочих примеров и ситуаций, кейсов,
- тесты способностей,
- современные личностные тесты,
- биографические данные и рекомендации.

Данный подход методически довольно сложен, и в условиях современных организаций его применение затруднено.

Более гибкий, но менее точный способ заключается в установлении статистических связей между успешным профессиональным поведением и показателями психологического теста. Например, «эталонные» профили опросника «16 факторов личности» (16 PF) Р.Б. Кеттела [123] с

дополнительными шкалами ММРІ, разработанными для прогноза успешности деятельности в разных областях, а также методика определения психологических типов личности Д. Кейрси [80].

Для предприятия личностный подход в подборе бухгалтера затруднителен, так как не позволяет понять, сможет ли человек выполнить работу на данном предприятии работу так, как требуется; насколько высока его профессиональная подготовка; есть ли у него достаточный опыт и способности.

Функционального подхода при определении компетенций придерживаются чаще англичане [52, 116].

С. Уиддет и С. Холлифорд представляют компетенции в форме структуры, в которой элементы каждой компетенции являются поведенческими индикаторами. Все компетенции объединены в кластеры – наборы тесно связанных между собой компетенций. (Рисунок 6) [116, с.5]

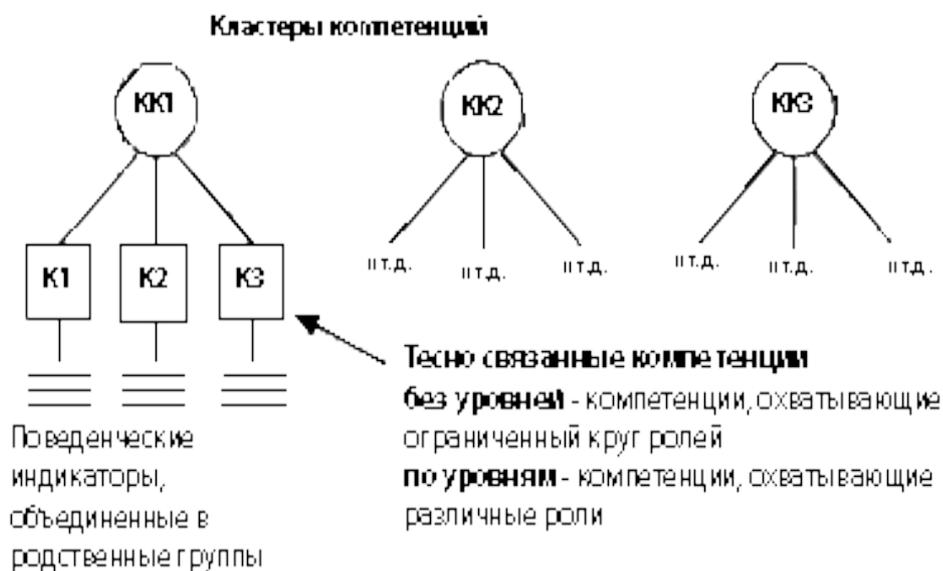


Рис. 6. – Типичная схема структуры компетенций

Поведенческими индикаторами являются стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией. Каждая компетенция – это набор родственных поведенческих индикаторов, которые объединяются в блоки в зависимости

от смыслового объема компетенции. Когда модель компетенций охватывает широкий спектр работ или профессиональных качеств с различной категоричностью требований, поведенческие индикаторы разделяются по уровням [116, с.15].

Модель компетенций – это полный набор компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения (Рисунок 7).

Модели компетенций можно использовать при отборе, обучении и развитии, вознаграждении сотрудников.

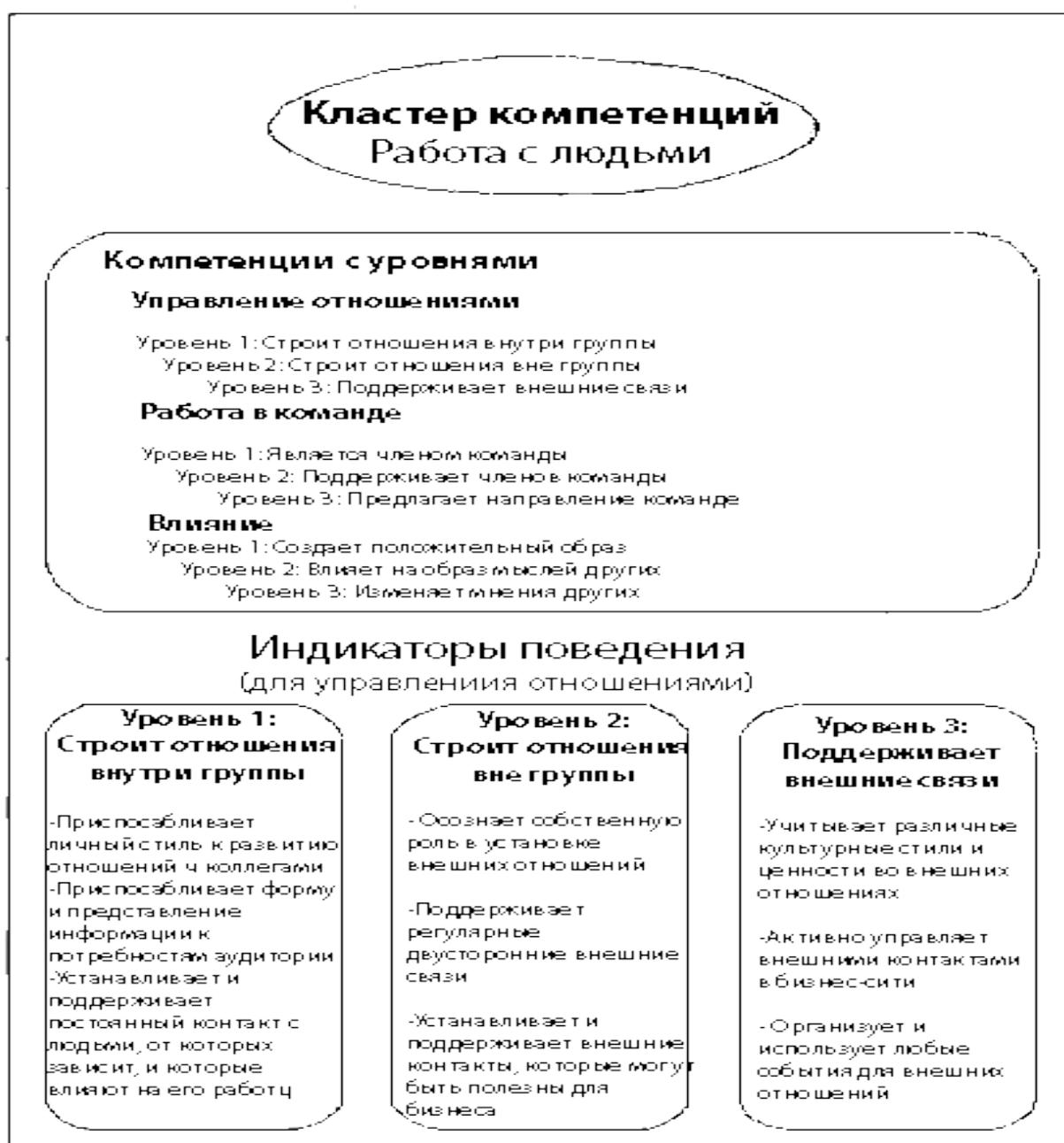


Рис. 7. – Типичное содержание модели компетенций

Компетенции бухгалтера – это способности бухгалтера выполнять работу в соответствии с требованиями должности, а требования должности – это задачи и стандарты их выполнения, принятые на предприятии (Рисунок 8) [55].



Рис. 8. – *Компетенции и требования должности бухгалтера*

На основе функционального подхода к модели компетенций С. Уиддета и С. Холлифорд, модифицируя модель А.П. Крюковой, мы разработали специальную модель компетенций в соответствии с профессиональным стандартом бухгалтера (Таблица 2).

Таблица 2 – *Специальная модель компетенций бухгалтера*

Кластер компетенций и компетенции бухгалтера	Уровни компетенций и индикаторы поведения бухгалтера
<b>РАБОТА С ЛЮДЬМИ</b>	<b>Уровень 1. Выстраивает отношения с коллегами в отделе бухгалтерии</b> – Приспосабливает особенности своей личности к развитию отношений с коллегами-бухгалтерами. – Устанавливает и поддерживает контакты с бухгалтерами, от которых зависит и которые влияют на аспекты его работы.
	<b>Уровень 2. Строит отношения с коллегами других отделов</b> – Использует свое влияние на установление контактов с коллегами других отделов. – Устанавливает и поддерживает регулярные двусторонние контакты с коллегами других отделов.
	<b>Уровень 3. Поддерживает внешние контакты</b> – Устанавливает и поддерживает внешние контакты, которые

	<p>могут быть полезны для организации.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активно управляет внешними контактами и использует любой случай для их развития.</li> </ul>
<b>2. Работа в команде</b>	<p><b>Уровень 1. Является членом команды</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активизирует коллег для внесения посильного вклада в работу команды и отмечает их вклады.</li> <li>– Сотрудничает, делится информацией и опытом с коллегами.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Поддерживает членов команды</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Определяет, какая помощь нужна членам команды, и оказывает (организует) помощь.</li> <li>– Положительно реагирует на личный вклад бухгалтеров в работу команды.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Предлагает направление команде</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использует знание личностных особенностей бухгалтеров для определения персональных задач в общекомандной работе.</li> <li>– Добивается понимания бухгалтерами личной и коллективной ответственности.</li> <li>– Регулярно представляет обратную связь членам команды.</li> </ul>
<b>3. Влияние</b>	<p><b>Уровень 1. Создает положительный образ бухгалтерии</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Четко формулирует устную и письменную информацию с учетом ее влияния на пользователя.</li> <li>– Положительно относится к организационной культуре, структуре коммуникаций и фирменному стилю.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Влияет на образ мыслей коллег</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Представляет обоснованные аргументы.</li> <li>– Убедительно излагает собственную точку зрения.</li> <li>– Для достижения желаемого результата адаптирует и развивает аргументы.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Изменяет мнения коллег</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– При решении спорных и нетипичных ситуаций стремится к достижению выгодной договоренности.</li> <li>– Проводит ротацию функций бухгалтеров для развития их активности.</li> <li>– Выявляет и использует мнения коллег для развития контраргументов или новых подходов.</li> </ul>
<b>РАБОТА С ИНФОРМАЦИЕЙ</b>  <b>4. Сбор, обработка, хранение и анализ информации</b>	<p><b>Уровень 1. Собирает, обрабатывает и сохраняет информацию</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Пользуется регламентированными источниками информации, методами, способами и средствами ее обработки и хранения.</li> <li>– Использует различные источники информации, устанавливает и выбирает способы ее обработки и хранения.</li> <li>– Находит и использует различные источники информации, разрабатывает адекватные способы ее обработки и хранения.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Проверяет и анализирует информацию</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Устанавливает соблюдение требований, предъявляемых к бухгалтерской информации.</li> <li>– Выявляет и отражает нетипичные факты хозяйственной жизни.</li> <li>– Определяет существенность информации.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Использует информацию для анализа деятельности</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Использует обширную информацию для оценки деятельности организации.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Использует информацию и разрабатывает предложения по рациональной организации бухгалтерского учета.</li> </ul>
<b>5. Составление отчетности</b>	<p><b>Уровень 1. Составляет первичные документы и регистры</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Составляет первичные документы и регистры.</li> <li>– Контролирует правильность составления первичных документов и регистров.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Составляет финансовую, налоговую, статистическую и управленческую отчетность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Составляет один вид отчетности.</li> <li>– Составляет все виды отчетности.</li> <li>– Контролирует правильность составления отчетности и пишет комментарии к ней.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Разрабатывает первичные документы, регистры и управленческую отчетность</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Разрабатывает новые формы первичных документов и регистров.</li> <li>– Разрабатывает новые формы управленческой отчетности и рекомендации по их внедрению (автоматизации).</li> </ul>
<b>6. Принятие решений</b>	<p><b>Уровень 1. Ежедневные решения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Следует заранее установленным процедурам принятия решений.</li> <li>– Собирает и использует всю информацию, необходимую для принятия решений.</li> <li>– Делегирует принятия решений другим, если это возможно, и пересматривает пределы принятия решений в соответствии с ролью.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Обеспечивает выполнение решений</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ищет различные варианты выполнения решений.</li> <li>– Принимает непопулярные решения, если этого требует ситуация.</li> <li>– Берет ответственность за принятое решение на себя.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Высокий уровень риска</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Решения принимаются в условиях неопределенности и с допустимым уровнем риска.</li> <li>– Доказывает необходимость поддержки исполнения решения у руководства.</li> </ul>
<b>РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА</b> <b>7. Личное развитие</b>	<p><b>Уровень 1. Развивает себя</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ищет возможность развивать собственные знания и навыки.</li> <li>– Составляет, анализирует и совершенствует планы личного развития.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Развивает других</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Стремится установить и предоставить положительную обратную связь.</li> <li>– Поддерживает желание людей внедрить в практику полученные знания.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Развивает культуру обучения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Обеспечивает обстановку, способствующую обучению.</li> <li>– Разрабатывает способы обучения бухгалтеров.</li> </ul>
<b>8. Генерирование и обоснование идей</b>	<p><b>Уровень 1. Участвует в генерировании идей</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Активно участвует в совещаниях по поводу генерирования идей.</li> <li>– Обеспечивает конструктивной критикой идеи.</li> </ul>

	<p><b>Уровень 2. Развивает идеи в решения</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Развивает новые методы учета и практику их внедрения в деятельность организации.</li> <li>– Оценивает рациональность внедрения новых методов учета.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 3. Вдохновляет коллег на развитие идей</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Создает атмосферу для проникновения новыми идеями.</li> <li>– Поддерживает коллег, обеспечивающих конструктивной критикой новых и устоявшихся идей.</li> </ul>
<p><b>Достижение результатов</b> <b>9. Планирование</b></p>	<p><b>Уровень 1. Расставляет приоритеты в ежедневной работе</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Составляет ежедневные планы и расставляет приоритеты.</li> <li>– Избегает негативного влияния собственных действий на других.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Составляет планы, отвечающие задачам отдела</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Точно оценивает ресурсы выполнения планов.</li> <li>– Сообщает планы сотрудникам отдела и в случае необходимости корректирует их.</li> </ul>
<p><b>10. Четкость управления</b></p>	<p><b>Уровень 3. Корректирует планы отдела с планами предприятия</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Определяет вклад отдела бухгалтерии в достижение целей предприятия.</li> <li>– Согласовывает планы отдела с деятельностью других отделов</li> </ul>
	<p><b>Уровень 1. Берет на себя ответственность за выполнение задач</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Берет на себя ответственность за то, чтобы все задачи отдела были выполнены.</li> <li>– Оценивает выполнение задач.</li> </ul>
	<p><b>Уровень 2. Рационально использует ресурсы</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Разумно поручает задачи конкретным исполнителям.</li> <li>– Информировывает другие отделы о взаимных обязательствах.</li> <li>– Согласовывает изменения с установленными планами.</li> </ul>

Из представленной таблицы видно, что специальная модель компетенций бухгалтера состоит из следующих кластеров компетенций и компетенций:

- работа с людьми (управление отношениями; работа в команде; влияния);
- работа с информацией (сбор, обработка, хранение и анализ информации; составление отчетности, принятие решений);
- развитие бизнеса (личное развитие; генерирование и обоснование идей);
- достижение результатов (планирование; четкость управления).

Таким образом, специальная модель компетенций бухгалтера составлена с учетом требований должности. Определение компетенций

бухгалтера происходит с помощью метода интервью самого бухгалтера и его коллег в отделе и руководства компании (экспертов), а также с применением методов диагностики и элементов технологии формирования и развития компетенций бухгалтера.

Компетенции бухгалтера становятся важным стратегическим ресурсом компании, стремящейся к устойчивому успеху на рынке. Компания, которая сможет управлять компетенциями бухгалтера, обеспечит себе адаптацию к неопределенности и нестабильности экономики в течение длительного периода времени. При организации бухгалтерского учета на предприятии необходимо обоснованно и сознательно выбирать сотрудников бухгалтерии. И поскольку в нашей стране нормативная база, алгоритмы, правила и программное обеспечение в профессиональной финансовой деятельности часто меняются, бухгалтеру необходимо, с одной стороны, постоянно быть в курсе нововведений, а с другой – искать возможности для оптимизации бухгалтерского учета.

Таким образом, требуется постоянно осуществлять процесс мониторинга и сопровождения развития профессионализма (компетенций с учетом психологических особенностей личности) бухгалтеров. В рамках исследования в качестве базовых маркеров развития профессионализма бухгалтера отметим следующие специальные компетенции:

- работа с людьми (управление отношениями; работа в команде; влияния);
- работа с информацией (сбор, обработка, хранение и анализ информации; составление отчетности, принятие решений);
- развитие бизнеса (личное развитие; генерирование и обоснование идей);
- достижение результатов (планирование; четкость управления).

### 1.3. Сущность и возможности психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации

Данный параграф посвящен раскрытию понятий: «развитие профессионализма личности», «развитие профессионализма деятельности»; анализу основных концептуальных подходов к проблеме сопровождения, конкретизации сущности феномена психолого-акмеологического сопровождения; обзору современных акмеориентированных технологий, описанию организационно-педагогических и психологических условий психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации.

Методологический принцип акмеологии и психологии – единство личности и деятельности – позволяет рассматривать профессионализм как систему, состоящую из двух взаимосвязанных, взаимодействующих подсистем – профессионализм деятельности и профессионализм личности (Н.В. Кузьмина, А.А. Деркач). Профессионализм деятельности – «качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой стабильностью и стабильной продуктивностью» [29, с. 59]. Профессионализм личности – «качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие» [Там же].

Итак, какую бы трактовку профессионализма мы ни рассматривали, убеждаемся в том, что профессионализм проявляется в интегрированном развитии (как процессе, так и результате) личностной и деятельностной сторон явления.

Развитие личности как процесс изучается во многих философских и психолого-акмеологических теориях. Мы придерживаемся положения, что развитие как процесс в самом общем смысле предполагает закономерное и качественное изменение материальных и идеальных объектов, характеризующееся как необратимое и направленное [96].

Анализ психологических публикаций показывает, что в раскрытии механизмов развития личности конкурируют два основных подхода. В первом доминирует влияние «биологического» или природно-обусловленного, где приоритетными факторами развития личности провозглашаются те, что связаны с материальной основой психики: типом нервной системы, конституциональными особенностями и пр. В другом подходе преимущество отдается «социальному в человеке», связанному с обучением, воспитанием, влиянием социальной среды и пр. Акмеологический подход в изучении развития личности основывается на диалектическом соотношении природной и социальной детерминации, однако, пропорционально это соотношение пока так и не определено. Л.И. Анцыферова подчеркивает: «Развитие личности – это не то, что с личностью «случается»; личность – это субъект своего собственного развития, постоянно находящийся в поиске и построении тех видов деятельностного отношения к миру, в котором могут лучше всего проявиться и развиваться уникальные потенции конкретного индивида» [9, с.31].

А.А. Деркач [28] отмечает, что в психологические концепции акцентируют внимание на том, что «субъектом жизни» может стать не каждый, что для этого необходимо обладать определенными личностными качествами. Задача акмеологического воздействия состоит в том, чтобы

как можно больше людей стали «творцами своего жизненного пути» именно за счет раскрытия и реализации личностно-профессионального потенциала. Акмеолог исследует то, что результативно способствует прогрессивному развитию, независимо от того, является ли это «биологическим» или «социальным».

Акмеологический подход направлен на изучение достижений, расцвета профессиональных сил, которые трактуются как зрелость развития человека, его совершенство в любых аспектах самопроявления и функционирования, а психологическое состояние личности характеризуется достижением наиболее высоких показателей в деятельности и творчестве (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, Н.В. Кузьмина и др.).

В акмеологическом понимании главным содержанием развития является самоактуализация и самореализация личности. По мере развития растет целостность и интегративность психологической организации личности, накапливаются и реализуются новые потенции, расширяются и углубляются связи личности с окружающим миром, обществом и другими людьми. Кроме того, в акмеологическом подходе особая позиция по отношению к потенциальному и актуальному в личности. При приоритете реализации потенциального, потенциал личности рассматривается с собственных позиций – как система постоянно пополняемых и возобновляемых ресурсов [11, 32].

Потенциал – это не только то, что дано от природы, но и постоянно индивидуально пополняемая, возобновляемая и совершенствуемая система знаний, умений, характерологических свойств и пр., что, естественно, связано с личностно-профессиональным развитием. Возобновляемая часть потенциала личности зависит главным образом от самого субъекта и в гораздо меньшей степени от общества или государства.

Данные положения акмеологии важны для нашего исследования, т.к. задачами сопровождения развития профессионализма является создание условий для актуализации субъектной позиции по отношению к собственному личностно-профессиональному развитию, развитие потенциальных способностей и возможностей специалиста в процессе профессионализации.

В некоторых работах, рассматривающих особенности личностно-профессионального развития в зависимости от возраста, отмечается преемственность, когда все последующие фазы развития связаны с предыдущими, при этом старые структуры и образования не исчезают, а входят в состав новых, перестраиваясь (С.Л. Братченко, Л.С. Выготский, Л.И. Анцыферова, и др.). Б.Г. Ананьев, А.К. Маркова и др. доказывают возрастание индивидуализации, различную сенситивность человека к разным видам деятельности, внешним воздействиям, направлениям профессиональной деятельности в зависимости от возрастного этапа.

Исследователи (Б.С. Братусь, Л.С. Выготский, Н.С. Лейтес, Е.С. Манюкова и др.) подчеркивают возможность кризисных периодов, когда снижается уровень профессионализма, появляются внутренняя растерянность, осознание необходимости переоценки себя и др. Изучая данное явление в рамках исследования возрастной периодизации фаз, Д. Реттер пришел к выводу, что обучаемость у взрослых не снижается, но меняет характер: акцент переносится на повышение самооценки, обеспечение индивидуального подхода [93, с.59–60].

Л.И. Анцыферова [9] указывает на неравномерность личностно-профессионального развития. Она отмечает, что любое развитие включает в себя диахронические структуры: и прогресс, и регресс. Автор считает, что развитие всегда имеет зигзагообразный характер: неизбежным во всяком развитии является не только замедление, но и откат назад, ухудшение функционирования системы как условие нового подъема. Этот феномен связан, по мнению автора, с формированием принципиально

новых структур, которые на начальных этапах функционирования работают в некоторых отношениях хуже, чем старые [9].

В процессе разрешения внутриличностных и профессиональных кризисов специалист имеет возможность активного личностно-профессионального становления. По степени проявления активности преодоления противоречий можно говорить об активной или пассивной тенденции личностно-профессионального развития. [Там же]

Поиск и определение закономерностей, механизмов, условий и факторов развития субъекта труда до уровня профессионала является центральной проблемой акмеологических исследований. Необходимым фундаментом профессионализма в акмеологической концепции развития специалиста является алгоритм личностно-профессионального развития: определение акмеологических условий и факторов, способствующих личностно-профессиональному развитию; прогноз возможностей и перспектив такого развития до уровня профессионализма; разработка программ и планов индивидуального личностно-профессионального развития; выбор методов и акмеологических технологий для осуществления данного развития, реализация данных программ и планов с необходимыми в таких случаях мониторингом и коррективами.

Исследователи выделяют ряд признаков, отличающих профессионала от непрофессионала: понимание сущностных основ профессиональной деятельности, способность к рефлексии, умение прогнозировать процессы и явления, находящиеся в зоне профессионального видения, полнота охвата и умение моделировать систему профессиональной деятельности. А.К. Маркова выделяет критерии профессионализма: стремление развивать себя как профессионала; внутренний локус профессионального контроля, т.е. поиск причин успеха-неуспеха в себе и внутри профессии; осознание в полном объеме черт и признаков профессионала, развитое профессиональное сознание, целостное видение облика себя как

профессионала; развитие себя средствами профессии, самокомпенсация недостающих качеств и др. [71, с. 40-41].

Необходимо отметить, что профессионализм – не только следствие воздействия со стороны внешних организационных факторов, но и результат активности самого человека. В.А. Сластенин отмечает существование своего рода противоречия: «профессиональную подготовку осуществляют внешние (по отношению к человеку) структуры (институты, университеты), а профессиональное становление человека является в основном результатом его собственного, внутреннего движения, когда профессионализм становится ценностью для личности» [99, с. 80]. Профессионализм не появляется сам по себе, этому предшествуют годы обучения, образования, работа в сфере профессии, в ходе которых вырабатываются формы поведения, соответствующие особенностям работы (см. по: [21, с. 111]).

В специальной литературе показан широкий спектр проявлений профессионализма, начиная от дилетантства (то есть поверхностных профессиональных знаний, умений и навыков) и заканчивая формированием жестких профессиональных стереотипов (то есть гипертрофированным развитием профессионализма). Кроме того, как процессуально-динамическое образование, профессионализм может принимать и искаженные формы, деформирующие личность профессионала и приводящие к деструкции профессиональной деятельности.

А.К. Маркова отмечает: «Профессионализация – это процесс становления профессионала..., одна из сторон социализации, подобно тому, как становление профессионала – один из аспектов развития личности» [70, с. 63-64]. Профессионализация как становление выступает, с одной стороны, как организация пути движения человека в профессию и в профессии. С другой, – как поддержание интенции человека к о-предел-

ению себя «определенным кругом видения, поприщем, областью деятельности».<sup>5</sup>

Многие исследователи [25, 26, 35, 38, 67, 113, 114, 120 и др.], рассматривающие процесс профессионализации, отмечают его уровневость, стадийность. Основанием деления процесса профессионализации на этапы (ступени) являются ведущий тип деятельности (Э.Ф. Зеер, В.А. Сластенин, И.С. Сергеев), специфические потребности и трудности профессионального роста (Э.Н. Гусинский, Ю.И. Турчанинова, К.М. Левитан), ведущий тип противоречий (А.К. Маркова, Б.Е. Фишман), однако в настоящее время в науке нет общепринятого деления жизненного пути профессионала на этапы и фазы.

В обобщенном виде в типичном процессе профессионального развития выделены следующие этапы:

- Этап идентификации и адаптации.
- Этап самовыражения.
- Этап самоактуализации.

Стадийность профессионального становления личности эмпирически задается рассогласованием между наличными психологическими, как функциональными, так и операциональными возможностями индивида и требованиями профессиональной ситуации. Характер разрешения диссоциаций может быть позитивным и деструктивным, что определяется готовностью и способностью личности к преобразованию средств профессиональной деятельности, либо субъекта этой деятельности в виде саморазвития.

Генезис и динамика этих сфер – есть то основание, на котором может строиться система мер, мероприятий и действий, обеспечивающих личностно-профессиональное развитие бухгалтера.

---

<sup>5</sup> (см.: Словарь иностранных слов. – М., 1996).

Теоретический анализ научных исследований показал, что проблема сопровождения разносторонне рассматривалась различными научными школами. В психологической терминологии понятие сопровождения появилось в 1992 году (Ю.В. Слюсарев) в следующем значении: «недирективная форма помощи, которая направлена не просто на укрепление или достройку, а на развитие и саморазвитие самосознания личности, которая запускает механизмы саморазвития и активизирует собственные ресурсы человека. [101]

Сопровождающий – посредник между человеком и миром, обеспечивающий безопасность и необходимую, но достаточную поддержку личности в кризисные, переходные периоды жизни. Сопровождение как модель помощи – это специально организованный процесс, направленный на создание «переходного пространства» – безопасных условий, в которых становится возможным выход личности из отчуждения (от себя, других людей, деятельности, мира в целом), реконструкции ее субъективного образа мира и восстановление связи с собой, другими, деятельностью.

Использование термина «сопровождение» продиктовано необходимостью дополнительно подчеркнуть самостоятельность субъекта в принятии решения (Е.И. Казакова и А.П. Тряпицина). Успешно организованное сопровождение помогает человеку войти в ту «зону развития», которая ему пока недоступна (А.П. Тряпицына).

Методологической основой сопровождения субъекта в образовании является концепция свободного выбора как условия развития (К.А. Абульханова-Славская, В.С. Мухина и др.). С.Г. Косарецкий также обозначил основные подходы, на которых может базироваться деятельность сопровождения:

– личностно-ориентированный (личностно-центрированный) подход (К. Роджерс, И.С. Якиманская, Н.Ю. Синягина), определяющий приоритетность потребностей, целей и ценностей развития личности

ребенка, максимальный учет индивидуальных, субъектных и личностных особенностей;

– антропологическая парадигма в психологии и педагогике (В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев, Б.С. Братусь), предполагающая целостный подход к человеку, смещение анализа с отдельных функций и свойств (внимание, память, мышление, произвольность) на рассмотрение целостной ситуации развития человека в контексте его связей и отношений с другими субъектами;

– концепция психического и психологического здоровья (И.В. Дубровина), рассматривающая в качестве предмета работы практического психолога в образовании проблемы развития личности в условиях конкретного образовательного пространства, влияющие на состояние ее психологического здоровья; отдающая приоритет психопрофилактике возникновения проблем, в том числе через мониторинг и коррекцию параметров образовательного пространства;

– парадигма развивающего образования (Д.Б. Эльконин, В.В. Давыдов), рассматривающая необходимость проектирования такой системы образования, которая не только дает знания и умения, но обеспечивает развитие фундаментальных человеческих способностей и личностных качеств, что предполагает серьезную «психологизацию» педагогической практики;

– теория педагогической поддержки (О.С. Газман, Н.Н. Михайлова), утверждающая необходимость сопровождения процесса индивидуализации личности, развитие ее «самости», создания условий для самоопределения, самоактуализации и самореализации через субъект-субъектные отношения, сотрудничество, сотворчество, в которых доминирует равный, взаимовыгодный обмен личностными смыслами и опытом;

– проектный подход в организации психолого-медико-социального сопровождения (Е.В. Бурмистрова, М.Р. Битянова, А.И. Красило), ориентирующий на создание (проектирование) в образовательной среде

условий для кооперации всех субъектов образовательного процесса в проблемной ситуации;

– парадигма гуманистического, развивающего, личностно-ориентированного образования определяющая новые требования к принципам и методам психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.

Отметим неоднозначность трактовок понятия «сопровождение», оно интерпретируется различным образом:

– как педагогическая деятельность в целом (Е.А. Александрова);  
– как единичный метод, обеспечивающий создание условий (Е.И. Казакова);

– как специализированная педагогическая функция (Т.В. Глазкова);  
– как особая форма осуществления пролонгированной социальной, педагогической и психологической помощи (Ю.В. Атемаскина);

– как одно из приоритетных направлений деятельности психолога (М.Р. Битянова);

– как система организационных, диагностических, обучающих и развивающих мероприятий (Н.В. Васина, Т. Яничева);

– как особая психолого-педагогическая технология (Э.М. Александровская),

– как «процесс формирующего взаимодействия администратора-психолога-педагога-куратора-обучающегося в процессе выполнения основной задачи профессионального становления: для одних - дать качественное профессиональное образование, а для других найти способы и методы «принять» это образование и сделать частью своего «внутреннего капитала», способа мышления, восприятия мира и его оценки и основой преобразования в соответствии с потребностями личности и социума» (Т.П. Демидова);

– как специально организованный процесс, направленный на создание «переходного пространства» – безопасных условий, в которых

становится возможным выход личности из негативного отчуждения (от себя, других людей, мира в целом), реконструкция ее субъективного образа мира и восстановление ее связи с собой, людьми и обществом (Н. Осухова);

– как помощь субъекту в создании ориентационного поля развития, актуализации профессионального потенциала личности и удовлетворение личностных потребностей в профессиональной деятельности (Л.Ж. Караванова);

– как метод создания условий для принятия оптимальных решений в различных ситуациях жизненного выбора (Н.С. Глуханюк, 2001);

– как «метаформа», сочетающая методологический (способ взаимодействия педагогической науки и практики) и методический (способы взаимодействия обучающего и обучающегося) аспекты (Л.Н. Горбунова);

– как процесс недирективной помощи (Ю. Слюсарев, И.П. Цвелюх);

– как технологии психологического мониторинга повышения уровня профессиональных знаний и умений и развития психологических профессионально важных качеств и умений (А.А. Деркач, С.А. Анисимов, В.Ю. Синягин, Н.И.Конюхов, Е.А.Яблокова, В.Н.Марков, А.С.Мельничук, В.А.Сергеев, Е.Г.Чирковская и др.);

– как особый способ взаимодействия сопровождающего (опытного специалиста) и сопровождаемого (субъекта) (С.В. Кирдянкина);

– как система общих, частных, специальных технологий психолого-акмеологической помощи руководителю и специалисту, дифференцированно используемых для различных категорий госслужащих, а также на различных этапах профессиональной карьеры, в различных условиях профессиональной деятельности (Л.А. Степнова) и др.

Обобщение ключевых идей позволило нам конкретизировать понятие: *психолого-акмеологическое сопровождение как процесс представляет собой специально организованную деятельность, которая*

*обеспечивает достижение субъектом более высокого уровня профессионализма личности и деятельности.*

Таким образом, психолого-акмеологическое сопровождение должно решать задачи развития личностных качеств и профессиональных компетенций, помощи специалистам в осознании способности выступать субъектом личностно-профессионального развития, в актуализации способности управлять собственным личностно-профессиональным развитием для достижения вершин профессионализма.

На изменения в социокультурных и экономических условиях оперативнее, вариативнее остальных структурных звеньев непрерывного образования, способных чутко улавливать запросы, реагирует система дополнительного профессионального образования. Именно здесь интенсивнее происходит наработка и практическое использование новых обучающих моделей и педагогических технологий.

Одной из наиболее динамичных, гибких, мобильных областей дополнительного профессионального образования считается, в отличие от более инерционного общего и профессионального образования, система повышения квалификации. Именно повышение квалификации призвано обеспечивать становление и развитие характеристик изменяющейся профессиональной деятельности и, соответственно, профессионально-личностных качеств субъекта труда.

Исключительно важной в этой связи является такая организация работы в процессе повышения квалификации, которая сопровождала и поддерживала бы развитие профессионализма у специалиста, способного затем изменять и преобразовывать собственную профессиональную деятельность.

При разработке психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма специалиста в процессе повышения квалификации необходимо использовать технологии, ориентированные на прогрессивное личностно-профессиональное развитие и имеющие

высокую степень «акмеологичности» (Т.В. Ковалева, Н.В. Козлова; А.М. Князев, И.В. Одинцова, Т.Г. Ломоносова, Н.А. Лызь, В.Н. Марков, Г.К. Максимов, А.С. Огнев и др.).

В группу технологий высокого уровня акмеологичности, т.е. обладающих высоким развивающим потенциалом, включены:

- игровые технологии (рефлексивная игра, организационно-деятельностная игра, деловая игра, организационно-коммуникативная игра и др.);
- стимулирующая психодиагностика;
- индивидуальное акмеологическое консультирование;
- тренинговые формы (акмеологический тренинг, профессионально-ситуативный тренинг, социально-психологический тренинг и др.) и коучинг;
- супервизия профессиональной деятельности;
- моделирование профессиональных ситуаций; обучение на основе решения конкретных ситуаций (кейс-стади);
- технология обучения через дискуссию; знаково-контекстное, проблемное и проектное обучение и др. [48; 110; 20]

Отметим, что в реализации акмеориентированных технологий используются как индивидуальные, так и групповые форматы работы.

Модель психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера в процессе повышения квалификации представлена блок-схемой на рис.9.



Рис.9. – *Схема организации мероприятий психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера*

Первый (диагностический) блок сопровождения представлен диагностическими мероприятиями (до и после реализации), методики диагностики представлены далее в таблице 3. В качестве аргумента, свидетельствующего о результативности сопровождения, выступает динамика диагностических данных.

Второй (практический) блок предполагает развитие личностных способностей и специальных профессиональных компетенций средствами

развивающих и обучающих мероприятий в процессе реализации программы «Главный бухгалтер. Качество профессиональной жизни» (составитель О.А. Мухина) с применением акмеориентированных технологий, описание которых представлено в приложении.

Третий блок сопровождения предполагает стимулирование прогрессивного личностно-профессионального развития и реализуется через индивидуальные и групповые мероприятия акмеологического консультирования, направленные на актуализацию субъектной позиции профессионала.

Выделим способы оценки результативности психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера:

- субъективный (самооценочный): самооценка личностных и профессиональных изменений;
- объективный (практико-деятельностный): динамика личностного и компетентностного развития.

### Выводы по 1 главе

Проведенный нами теоретический анализ проблемы психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера позволяет сделать следующие выводы.

1. Личность бухгалтера как уникальная, целостная, открытая, активная и уникальная система, рассматривается с точки зрения различных психологических школ. Применительно к бухгалтерскому учету приоритетное распространение получили бихевиоризм, психоанализ и гуманистическая психология.

2. Исходя из теоретических представлений выяснено, что организацию системы бухгалтерского учета необходимо выстраивать с учетом психологических особенностей бухгалтеров, реализующих учетно-аналитическую деятельность.

3. На основании теоретического анализа и исходя из эмпирических данных определено, что психологические особенности развития профессионализма бухгалтера заключаются в том, что бухгалтеры мыслят исключительно категориями своей профессии и существуют качества личности, способствующие либо препятствующие этому процессу и, следовательно, результативности профессиональной бухгалтерской деятельности. Кроме того, существуют и основные потребности бухгалтеров, удовлетворение либо неудовлетворение которых влияет на качество профессиональной деятельности бухгалтера.

Таким образом, теоретически обосновано, что в развитии профессионализма личности бухгалтера необходимо выявление ее сильных и слабых сторон, что позволит не замыкаться в рамках привычных для него дел, а расширит границы профессиональных возможностей специалиста.

4. На основе функционального подхода к модели компетенций разработана специальная модель компетенций в соответствии с профессиональным стандартом бухгалтера, состоящая из 4 кластеров и соответствующих компетенций:

- работа с людьми (управление отношениями; работа в команде; влияния);
- работа с информацией (сбор, обработка, хранение и анализ информации; составление отчетности, принятие решений);
- развитие бизнеса (личное развитие; генерирование и обоснование идей);
- достижение результатов (планирование; четкость управления).

5. Обоснована необходимость постоянно осуществлять процесс мониторинга и сопровождения развития профессионализма (компетенций с учетом психологических особенностей личности) бухгалтеров.

6. Одной из наиболее динамичных, гибких, мобильных областей дополнительного профессионального образования считается, в отличие от

более инерционного общего и профессионального образования, система повышения квалификации. Именно повышение квалификации призвано обеспечивать становление и развитие характеристик изменяющейся профессиональной деятельности и, соответственно, профессионально-личностных качеств субъекта труда.

Исключительно важной в этой связи является такая организация работы в процессе повышения квалификации, которая сопровождала и поддерживала бы развитие профессионализма у специалиста, способного затем изменять и преобразовывать собственную профессиональную деятельность.

Результативным средством, помогающим бухгалтеру развивать профессионализм, является психолого-акмеологическое сопровождение как специальным образом организованный процесс внутри организации, который позволяет решать задачи развития личностных качеств и профессиональных компетенций, помощи субъектам в актуализации способности управлять собственным личностно-профессиональным развитием для достижения вершин профессионализма.

7. Установлено, что психолого-акмеологическое сопровождение субъекта труда должно осуществляться в логике его личностно-профессионального развития. Анализ психологической и акмеологической литературы позволил предположить:

- высокий уровень профессионализма бухгалтера обусловлен не только наличием предметных знаний, умений и опыта, но и выраженностью определенных психологических качеств;

- программа психолого-акмеологического сопровождения обеспечивает развитие профессионализма бухгалтера, если:

- разработаны модель профессионально важных качеств личности и модель профессиональных компетенций бухгалтера;

- организовано профессиональное общение специалистов между собой;

– актуализировано стремление бухгалтера осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма.

Определены способы оценки результативности психолого-акмеологического сопровождения: субъективный (самооценочный): самооценка личностных и профессиональных изменений; объективный (практико-деятельностный): динамика личностного и компетентностного развития.

## **Глава 2. Опытнo-экспериментальная проверка результативности психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера**

### **2.1. Психологическая диагностика как основа сопровождения развития профессионализма бухгалтера**

В данном параграфе описаны диагностические методы и мероприятия констатирующего эксперимента.

Этап констатирующего диагностического эксперимента был направлен на изучение качеств личности бухгалтера, способных измениться под влиянием содержательных, организационных и технологических компонентов психолого-акмеологического сопровождения: мотивации, уровень субъективного контроля, готовности [18] и способности [58] к личностно-профессиональному саморазвитию самооценки и саморегуляции [53], потребность в поддержке.

Названные аспекты позволяют выделить критерии личностно-профессионального развития бухгалтера:

мотивационно-ценностный: стремление к преобразованию собственного опыта, конструирование профессиональной деятельности на уровне целей и задач; постановка задач самообразования; принятие ценности самореализации; установка на сотрудничество, открытость в межличностных отношениях;

операционально-деятельностный: владение способами развития профессиональных знаний, актуализации профессиональных способностей, совершенствования деятельности;

рефлексивно-оценочный: умение формулировать затруднения и проблемы профессиональной жизни, интерпретировать их причины, оценивать результаты профессиональных и личностных достижений, адекватная самооценка профессиональных компетенций.

В соответствии с целями и задачами экспериментальной работы нами был определен комплекс диагностических методик, составлена диагностическая программа (Табл. 3).

Таблица 3 – Программа диагностического обследования

Констатирующий этап	Этап реализации сопровождения	Итоговый этап сопровождения
Условное деление на группы с целью выбора сопровождающих мероприятий	Определение динамики с целью фиксации изменений в личностной и профессиональной сфере	Определение динамики с целью выявления результативности сопровождения
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Анкета «Барьеры профессиональной деятельности».</li> <li>- Личностный дифференциал.</li> <li>- Методика оценки профессиональной направленности личности.</li> <li>- Тест-опросник уровня субъективного контроля.</li> <li>- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.</li> <li>Методика для исследования самоактуализации личности (САТ).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методика «Два поля» (удовлетворенность образовательных потребностей).</li> <li>- Рефлексивные самоотчеты.</li> <li>- Методика «Термометр» (или стоп-анализ).</li> <li>- Методика экспресс-диагностики ситуативной самоактуализации личности (ССЛ).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методика для исследования самоактуализации личности (САТ): шкалы Поддержка, Сензитивность, Креативность.</li> <li>- Тест-опросник уровня субъективного контроля.</li> <li>- «Письмо самому себе вчерашнему».</li> <li>- Методика экспресс-диагностики ситуативной самоактуализации личности (ССЛ).</li> <li>- Лист самооценки компетенций до и после сопровождения</li> <li>- Оценочный лист.</li> <li>- Методика экспресс-диагностики ситуативной самоактуализации личности (ССЛ).</li> <li>- Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко</li> </ul>

### *Сфера особенностей личностно-профессионального развития*

Личностный рост, в отличие от профессионализма, достаточно сложно констатировать. Изучить его можно лишь опосредованно, через анализ реального поведения личности, измеряя меру его субъектной включенности в решение жизненных ситуаций (в том числе, профессиональных), степени изменения модели преобразующего поведения, а также диагностируя характеристики личности и их динамику с помощью психологических методов диагностики.

В исследовании приняли участие бухгалтеры со стажем работы от 3 до 35 лет, в возрастном диапазоне 25-50 лет. Образование высшее экономическое. Социальный и гендерный состав группы однороден: все бухгалтеры, женщины и 2 мужчины.

Всего было обследовано 88 бухгалтеров, 32 стали участниками эксперимента.

Экспериментальная работа проводилась в индивидуальной и групповой формах. Для всех участников были предъявлены одинаковые экспериментальные требования.

С целью создания положительного отношения к процедурам диагностики, снижения тревожности по поводу негативной оценки, данный этап работы проводился в режиме практических занятий, в ходе которых участники осваивали диагностические методики по выявлению особенностей личностно-профессионального развития под наблюдением консультанта.

По окончании самостоятельных диагностических процедур проводились индивидуальные консультации-беседы, в ходе которых по результатам диагностического исследования совместно с консультантом создавалась акмеограмма<sup>6</sup>, отражающая состояние личностно-профессионального развития каждого участника. В случае сильного расхождения данных с представлениями участников о самих себе,

---

<sup>6</sup> Образец приведен в Приложении

проводились либо дополнительные диагностические процедуры, либо результаты обследования не учитывались.

В решении проблемы нашего исследования, прежде всего, нам представлялось целесообразным определить общую картину профессионально-личностных особенностей участников.

Таким образом, на этапе констатирующего эксперимента в результате проведенного исследования получено несколько информативных показателей, связанных корреляционными связями и позволяющих достаточно полно описать характеристики и ситуацию личностно-профессионального развития бухгалтеров.

Остановимся на описании полученных результатов по основным направлениям исследования констатирующего этапа.

Все выделенные нами диагностические показатели связаны корреляционными связями.

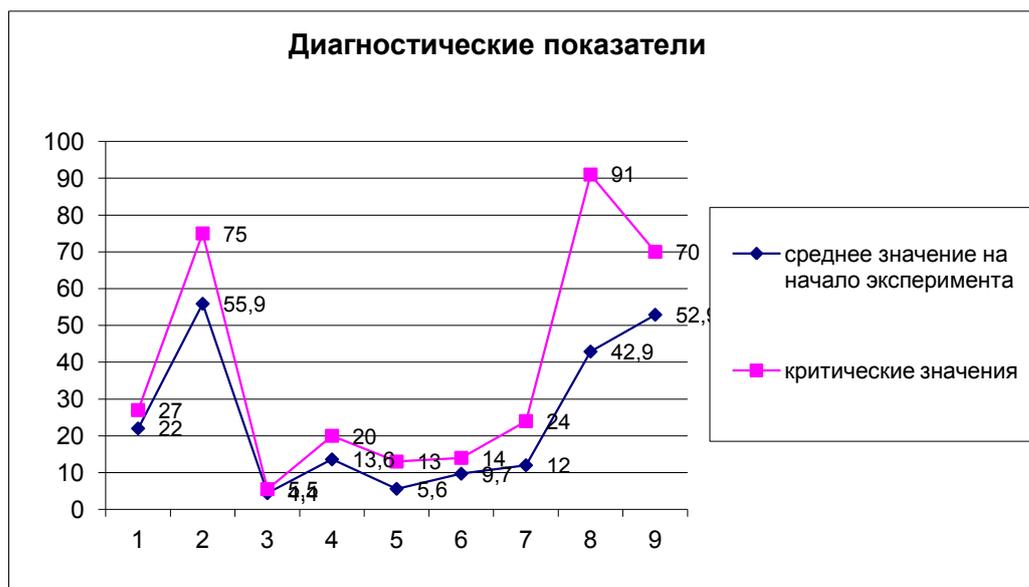
Основным для нас являлся показатель поддержки, имеющий корреляционные связи на 1% уровне значимости со следующими показателями: ценностные ориентации, личностные достижения, гибкость поведения, рефлексивные способности, сензитивность к себе, самопринятие, активность саморазвития, и мотивация. Показатели ситуативной самоактуализации были зафиксированы для всей экспериментальной группы по среднему значению.

Довольно низкий балл по шкале поддержки свидетельствует о высокой степени зависимости, конформности, несамостоятельности субъекта («извне направляемая» личность), внешнем локусе контроля.

Высокое эмоциональное истощение повышает риск деперсонализации, при которой происходит негативная оценка своих достижений, вследствие чего снижается самооценка ( $r=-0,45$ ), сензитивность к проблемности собственной деятельности ( $r=-0,48$ ), снижается рефлексивный анализ ( $r=-0,58$ ), т.к. превалируют негативные

эмоции, происходит отказ от взаимодействия с другими ( $r=-0,46$ ) по причине негативного отношения к ним.

Развитие рефлексивных способностей поможет субъекту быть менее подверженным внешнему влиянию, независимее в своем профессиональном поведении. Чем выше уровень рефлексии, тем выше степень выраженности стремления к приобретению знаний и реализации их на практике.



1	Эмоциональное истощение	6	Самопринятие
2	Активность саморазвития	7	Гибкость поведения
3	Локус контроля	8	Шкала поддержки
4	Ценностные ориентации	9	Ситуативная самоактуализация
5	Сензитивность к себе		

Рис. 10. Диагностические показатели (средние по группе)

На начало эксперимента по результатам диагностики все участники условно были отнесены к одной из четырех групп, отличающихся стартовыми характеристиками. Условное деление на группы производилось в целях дифференциации индивидуальной и групповой поддержки и облегчения отслеживания динамики.

По результатам диагностического этапа сформировались четыре группы бухгалтеров: с высоким индивидуально-творческим уровнем

субъектности (12,5%); группа участников с латентным (нулевым) уровнем (18,8%), группа с уровнем относительной субъектности (31,2%), с исполнительским уровнем (37,5%).

Таблица 4 – *Результаты условного распределения участников по группам на начало эксперимента (по средним значениям диагностических показателей)*

Уровень профессиональной субъектности	I группа (КОЛ-ВО, В %)	II группа (КОЛ-ВО, В %)	III группа (КОЛ-ВО, В %)	IV группа (КОЛ-ВО, В %)
	<b>6/18,8%</b>	<b>10/31,2%</b>	<b>12/37,5%</b>	<b>4/12,5%</b>
	<i>Н у л е в о й</i>	<i>Относительный</i>	<i>Исполнительский</i>	<i>Индивидуально-творческий</i>
<i>Характеристики</i>	не проявленная субъектность либо отсутствие активности субъекта вследствие индифферентного отношения к профессиональной деятельности	активность субъекта в преобразовательной деятельности проявляется в силу внешней необходимости, и потребностей, обусловленных характером выполняемого труда	активность субъекта обеспечивает быстрое восприятие задачи и готовность к ее решению	активность субъекта обеспечивает реализацию творческого потенциала в нестандартной ситуации с поиском новых средств
Ситуативная самоактуализация	В жизни =48,8 В начале ОЭР =44,2			

К первой группе отнесены участники с высокими показателями профессионального истощения, которые отрицательно отнеслись к возможности внесения изменений в систему своей профессиональной деятельности; характеризуются низким уровнем рефлексии, саморегуляции, неадекватной самооценкой, негибкостью поведения, отсутствием внешней и внутренней мотивации и потребности к саморазвитию, нулевым уровнем готовности к изменениям.

Ко второй группе отнесены участники с наличием внешнего локуса каузальности, внешней готовности к совершенствованию профессиональной деятельности; для них характерно осознание наличной объективной ситуации, побуждающей к изменению; наблюдается «приписывание» ответственности за негативные результаты своей работы

внешним обстоятельствам и силам. Участникам этой группы свойственно принимать «чужие» цели, формально принимать возможность изменений, относительный уровень готовности к ним. Эту и следующую группу характеризуют средние уровни диагностических показателей.

В третьей группе участники с наличием внутреннего локуса каузальности, субъективной готовности к самоизменению исполнительского уровня.

В четвертую группу определены мастера профессионального труда, самостоятельно разрабатывающие стратегии, активно выдвигающие и реализующие собственные решения; для них характерны интернальный локус контроля, субъективный уровень готовности, отличающиеся от других групп высокие диагностические показатели, постоянное стремление к саморазвитию и коррекции деятельности, неудовлетворенность достигнутым и способность любую ситуацию превращать в образовательную для себя.

#### *Сфера профессиональных компетенций*

Для исследования специальных профессиональных компетенций был выбран метод самооценки. Самооценка – оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Она обуславливает активность реализации в жизни всей структуры личностных отношений и отражает общее нравственно-психологическое состояние личности. Среди множества функций самооценки выделим следующие: прогностическая – оценка субъектом своих возможностей, определение своего отношения к ним; актуальная – оценка и основанная на ней будущая коррекция поведения и деятельности; ретроспективная – оценка достигнутых уровней развития, итогов деятельности, последствий поступков. В зависимости от содержания предмета оценки разрабатываются различные самооценочные листы и комплекс соответствующих вопросов и заданий.

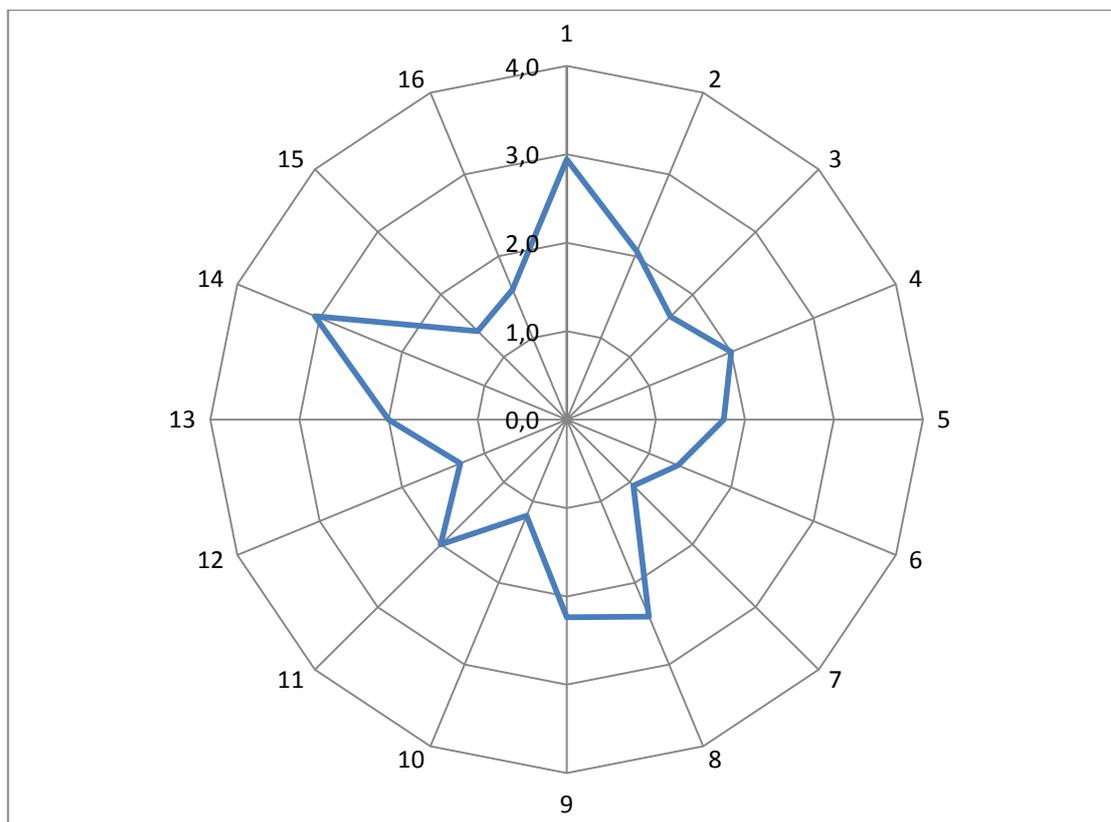


Рис.11. Самооценка компетенций

	Компетенции	До
1	Составление отчетности	2,9
2	Работа в команде	2,1
3	Влияние	1,6
4	Планирование	2,0
5	Четкость управления	1,8
6	Управление отношениями	1,4
7	Личное развитие	1,1
8	Принятие решений	2,4
9	Анализ бухгалтерского и налогового учета на предприятии	2,2
10	Стиль ведения учета	1,2
11	Генерирование и обоснование идей	2,0
12	Навыки коммуникации	1,3
13	Анализ информации	2,0
14	Сбор, обработка, хранение информации	3,1
15	Стратегическое мышление	1,4
16	Стрессоустойчивость	1,6

## 2.2. Содержание и организация психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера

В данном параграфе раскрывается содержание и организация опытно-экспериментальной работы по реализации психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера.

Методологической основой психолого-акмеологического сопровождения в процессе повышения квалификации являются законы акмеологии: личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала, самовыражение личности и его целевой характер – направленность на оптимальность, высший уровень совершенствования [30].

В соответствии с общей логикой построения опытно-экспериментальной работы, в качестве основных ее этапов нами рассматривались: диагностический, прогностический, организационно-практический, обобщающий.

### *Этапы ОЭР*

#### **I. Диагностический этап. Констатирующий эксперимент**

Диагностический этап предусматривал выявление состояний сотрудников в процессе профессионального развития.

Количественная обработка полученных данных проводилась методами статистико-математического анализа. Математико-статистическая обработка полученных нами данных проводилась на ПК с использованием пакета стандартных и оригинальных программ.

Примененные в исследовании методы статистической обработки данных обеспечили статистическую достоверность и полноценный математический анализ полученных данных. В процессе работы выделены значимые коэффициенты корреляции (для  $P < 0,05$ ).

Таковы были методические основания комплексного психологического исследования для реализации обучающей программы в рамках сопровождения развития профессионализма бухгалтеров.

#### **II. Прогностический этап**

Прогностический этап состоял из постановки целей, задач эксперимента, разработки обучающей программы.

С нашей точки зрения, сопровождение как процесс должен быть направлен на создание условий:

1) запускающих механизмы самоопределения и саморазвития личности;

2) помогающих приобретать принципиально новый опыт профессиональных действий и ценностно-личностного взаимодействия;

3) развивающих способность участника к анализу ситуации собственного личностно-профессионального развития и формирующих способность управления им;

4) позволяющих участнику выстраивать собственную образовательную траекторию в процессе обучения в соответствии с особенностями личностно-профессионального развития.

В качестве основных принципов реализации могут выступать:

- принцип активности субъекта профессиональной деятельности;
- принцип развития;
- принцип ответственности;
- принцип соблюдения интересов;
- принцип системности (учет положений о системном, комплексном характере профессионального и личностного самоопределения, ситуации профессионального самоопределения);
- принцип уважения личности (гуманизма);
- принцип индивидуальности.

**Цели** программы: реализовать развивающие и обучающие мероприятия, обеспечивающие повышение уровня компетенций и профессиональной субъектности и актуализирующие его стремление осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма.

Это достигается посредством следующих направлений работы:

- повышения у сотрудников уровня стратегического мышления: они должны не только думать о сегодняшнем дне, предвосхищая то, что связано с их профессиональной деятельностью, но и о том, что будет послезавтра, к чему приведет их профессиональная деятельность, как она встраивается в деятельность других специалистов;
- повышение уровня саморегуляции и уравновешенности необходимо для того, чтобы сформировать у участников уверенность в себе, своих силах, повысить их работоспособность, стрессоустойчивость;
- снижение уровня агрессивности и раздражительности необходимо для того, чтобы предотвратить возникновение конфликтов и дать сотрудникам возможность более полно реализовать свой личностный и профессиональный потенциал;
- повышение уровня коммуникативных компетенций необходимо для повышения продуктивности межличностного взаимодействия;
- развитие способности к принятию решений может реально повысить решительность как характеристику личности, поможет возрастанию профессиональной активности, организации ее целенаправленного характера;
- развитие творческого потенциала личности в профессии. [28]

Задачи:

- определение внешних и внутренних ресурсов и поиск возможностей их использования;
- снятие у участников стрессовых состояний, возникающих в связи с напряженной деятельностью;
- формирование навыков саморегуляции, обучение техникам расслабления и контроля собственного физического и психического состояния, снижение уровня агрессивности и повышение стрессоустойчивости;

- обучение участников умениям разрешения конфликтных ситуаций и эффективных способов общения;

- обучение участников конструктивным моделям поведения при взаимодействии.

Основным критерием в выборе акмеориентированных методик и технологий в программе был принцип их максимального воздействия на составляющие личностно-профессионального развития специалиста:

- отношение к своей профессиональной деятельности;
- отношение к себе как профессионалу;
- отношение к личностно-профессиональному развитию;
- повышение уровня компетенций (освоение новых технологий и умений профессиональной деятельности).

Таблица 5. – Тематический план программы

№ п/п	Направление работы	Содержание
1.	Диагностическое	Диагностические процедуры
2.	Развивающее	1. Акмеориентированные технологии Занятие 1. Вводное. Профессиональная рефлексия. Отношение к себе Занятие 2. Отношение к другим. Занятие 3. Бухгалтер и клиенты. Занятие 4. Социум. Занятие 5. Релаксация и стрессоустойчивость.
3.	Обучающее	Практикум решения профессиональных задач 1. Анализ бухгалтерского и налогового учета на предприятии. 2. Стили ведения учета. 3. Формирование отчетности. 4. Антикризисное управление. 5. Стоп-анализ.
4.	Стимулирующее	Акмеологическое консультирование.

### III. Организационно-практический этап

Организационный этап предусматривал реализацию программы, наблюдение за процессом актуализации личностно-профессионального

развития участников для эмпирической проверки теоретических положений.

Занятия проводились в режиме семинаров, тренингов, практикума с применением акмеориентированных технологий, с открытым предъявлением опыта и обсуждением.

#### **IV. Обобщающий этап**

На заключительном обобщающем этапе эксперимента проводилось подведение основных итогов опытно-экспериментальной работы и формулировка окончательных выводов путем сопоставления данных теоретического и эмпирического исследования.

Для изучения результатов было проведено повторное психологическое исследование.

#### **2.3. Анализ динамики развития профессионализма бухгалтера**

В данном параграфе представлены аналитико-статистические результаты проверки результативности психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации.

С целью обеспечения результативности психолого-акмеологического сопровождения проводилось отслеживание результатов, получаемых в ходе его реализации. В целях фиксации изменений и динамики личностно-профессионального развития бухгалтеров в ходе реализации сопровождения было проведено три динамических обследования. Первое обследование предваряло реализацию обучающей программы, второе проводилось в процессе ее внедрения, третье – после реализации программы и консультирования.

*Проверка результативности разработанной модели*

Для оценки результативности ОЭР по реализации психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации использовался ряд показателей в рамках выделенных критериев результативности. Отмечались объективные и субъективные показатели, свидетельствующие о произошедших изменениях в состоянии участников (их чувств, мыслей, приобретенном опыте) в ходе реализации сопровождающих мероприятий и в дальнейшем.

В целях фиксации изменений и динамики личностно-профессионального развития участников в ходе осуществления ОЭР было проведено три динамических обследования. Первое обследование предваряло запуск ОЭР, второе проводилось в процессе ее проведения (отслеживалась результативность воздействия сопровождения на участников) и после завершения, третье – по окончанию ОЭР в целом.

Все данные, свидетельствующие о достижении позитивных результатов ОЭР, характеризуют ее результативность.

#### *Оценка результативности сопровождения*

Результативность *сопровождения* доказывалась динамикой личностной сферы, решением профессиональных затруднений и изменением компетенций участников по субъективным и объективным показателям и индикаторам.

Таким образом, результативность экспериментальной работы может быть разделена на три типа отношения:

1. Удовлетворенность способом реализации модели (организация, методы и технологии сопровождения, характеристики созданной атмосферы, количество и качество информации, критические замечания и пр.).
2. Констатация того, что произошло с самими участниками (актуализация собственных знаний, узнавание нового, рост уровня

компетенций, готовность к дальнейшему воплощению в собственной деятельности полученных знаний и приобретенных умений).

3. Нейтральные характеристики: коммуникации, продуктивность, новизна, позитивный настрой на самосовершенствование, пожелания.

Результаты анализа анкет-опросников, выявляющих степень удовлетворенности участников ОЭР качеством процесса свидетельствуют о высоком уровне удовлетворенности. Так, все участники отметили высокий уровень актуальности и практической значимости содержания мероприятий.

Большинством участников отмечен высокий уровень психологического микроклимата и используемых педагогических методов (96%) и (87%) соответственно.

Используемые дидактический раздаточный материал и формы, способы, методы реализации программы и сопровождения в целом оценены на высоком уровне (87%) и (93%) участниками соответственно.

Высокий уровень предметных знаний и коммуникативных способностей сопровождающего и преподавателей отметили все анкетированные участники, высокий уровень ориентации на специфику взрослых отметили (93%) участников и лишь (7%) указали средний уровень.

В ходе исследования было выявлено, что на занятиях обновили знания (100%) участников, в т.ч. (13%) – частично, получили новые способы решения собственных профессиональных задач (96%), в т.ч. частично (17%).

Полученные знания участники намерены использовать в практической деятельности (65%), в самообразовании (35%).

Отмечают, что данные мероприятия мотивируют к изменению собственной деятельности (91%) участников опроса, что программа полезна (78%), доступна и интересна (48%).

Для повышения качества программы предложено: проводить больше тренингов, вариативнее структурировать занятия, составить план-расписание дистанционных консультаций, выделить больше времени на очные индивидуальные консультации.

*Выводы:* анкетирование показывает актуальность, теоретическую и практическую значимость, соответствие содержания программы профессиональным потребностям бухгалтеров, а также результативность используемых в процессе реализации содержательных, организационных, инструментально-технологических компонентов сопровождения, удовлетворенность деятельностью.

Учитывая определенную трудность экспериментальной проверки личностного роста, который, в отличие от профессионализма, достаточно сложно констатировать, оценка субъективных изменений наблюдалась по самоотчетам, во время рефлексивных процедур итоговых занятий, листам самооценки, событийно-поведенческим интервью с вопросами открытого типа (проанализировано более 300 высказываний).

Наиболее значимые результаты были достигнуты в следующих моментах:

- актуализация собственных знаний, узнавание нового, устранение барьеров и стереотипов решений; развитие способности к принятию адекватных профессиональных решений;
- развитие способности к рефлексии как способу фиксации и изменения профессиональных установок и основы инновационной деятельности;
- выработка более реалистичных представлений о себе как субъекте профессиональной деятельности и гармонизация профессиональной и личностной Я-концепции;
- освоение новых технологий, умений и рост компетенций;
- импульс для дальнейшего воплощения в собственной деятельности полученных знаний и приобретенных умений.

В ходе реализации сопровождения многие участникам удалось разрешить ряд затруднений.

Объективная оценка с помощью психологических тестовых методик отражает миграцию участников из одной условно выделенной на этапе констатирующего эксперимента группы в другую по диагностическим показателям (Таблица 6, Рис. 12).

Так, значительно увеличила свой численный состав группа участников с высоким индивидуально-творческим уровнем субъектности (с 12,5% до 25%) и уменьшилась группа участников с нулевым уровнем (с 18,8% до 6,2%), группа с уровнем относительной субъектности имеет подвижки с 31,2% до 18,8%, исполнительским – с 37,5% до 50%.

Таблица 6 – Результаты диагностики на конец ОЭР

Уровень профессиональной субъектности	I группа		II группа		III группа		IV группа	
	до	после	до	после	до	после	до	после
	6 чел. <b>18,8%</b>	2 чел. <b>6,2%</b>	10 чел. <b>31,2%</b>	6 чел. <b>18,8%</b>	12 чел. <b>37,5%</b>	16 чел. <b>50%</b>	4 чел. <b>2,5%</b>	8 чел. <b>25%</b>
	<i>Н у л е в о й</i>		<i>Относительный</i>		<i>Исполнительский</i>		<i>Индивидуально-творческий</i>	
<i>Характеристики</i>	не проявленная субъектность либо отсутствие активности субъекта вследствие индифферентного отношения к профессиональной деятельности		активность субъекта в преобразовательной деятельности проявляется в силу внешней необходимости, и потребностей, обусловленных характером выполняемого труда		активность субъекта обеспечивает быстрое восприятие задачи и готовность к ее решению		активность субъекта обеспечивает реализацию творческого потенциала в нестандартной ситуации с поиском новых средств	
Ситуативная самоактуализация	<p style="text-align: center;">В начале ОЭР = <b>44,2</b> В конце ОЭР = <b>56,3</b></p>							

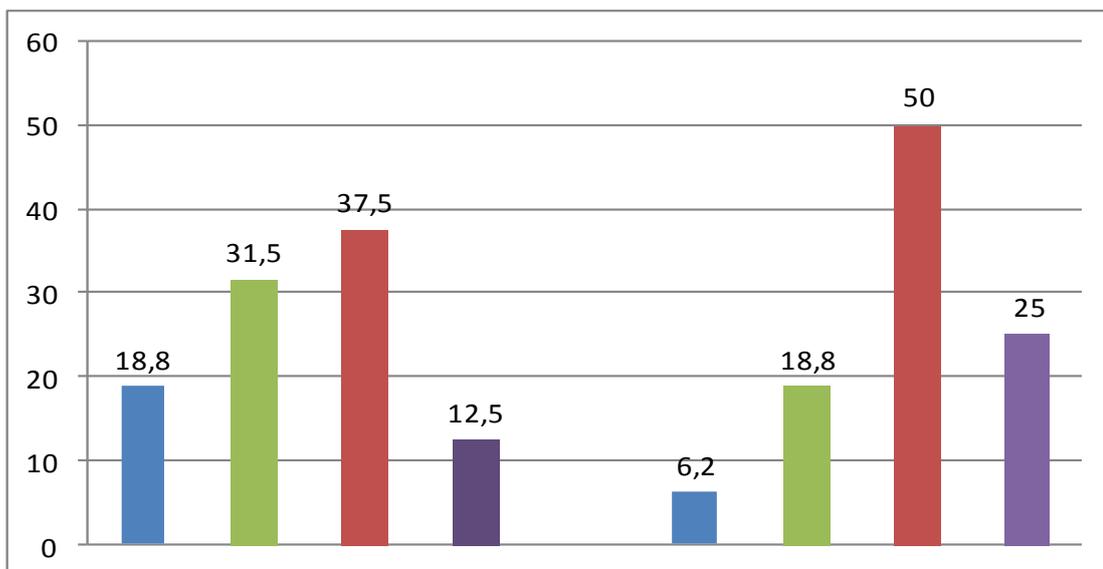


Рис.12. Диаграмма. Распределение по группам, характеризующим уровень субъектности до (слева) и после (справа) эксперимента

Таким образом, мы видим рост исполнительского и индивидуально-творческого уровней субъектности, что позволяет нам сделать вывод о состоявшихся актах личностно-профессионального развития и отвечает выделенным критериям личностно-профессионального развития бухгалтера.

Достоверность полученных результатов определялась критерием однородности  $\chi^2$  для данных, измеренных в порядковой шкале, когда число градаций  $L \geq 3$ . В нашем случае число градаций – 4 (по числу уровней проявляемой субъектности).

В этом случае характеристикой группы будет число ее членов, набравших то или иное количество баллов, а эмпирическое значение  $\chi^2_{\text{эмп}}$  вычисляется по формуле:

$$\chi^2_{\text{эмп}} = N \cdot M \cdot \sum_{i=1}^L \frac{\left( \frac{n_i - m_i}{N_i - M_i} \right)^2}{n_i + m_i}$$

Для определения достоверности совпадений и различий для экспериментальных данных, измеренных в порядковой шкале, необходимо по формуле вычислить для сравниваемых выборок  $\chi^2_{\text{эмп}}$  – эмпирическое

значение критерия  $\chi^2$ . Полученное значение сравнить с критическим значением  $\chi^2_{0,05}$ , взятым из таблицы критических значений критерия  $\chi^2$ , для уровня значимости  $\alpha = 0,05$  [169] (для числа градаций равному 4, получаем  $L - 1 = 3$  критическое значение  $\chi^2_{0,05}$  критерия  $\chi^2$  равно 7,82).. По нашим данным, полученное значение для экспериментальной группы на начало и окончание эксперимента равно 9,55, что больше критического ( $\chi^2_{\text{эмп}} > \chi^2_{0,05}$ ), следовательно, достоверность различий характеристик сравниваемых выборок до начала эксперимента и по его окончанию составляет 95%.

Участники заявляют о своей готовности к реализации приобретенных умений и знаний. Так, 96,3% участников экспериментальной группы готовы в полной мере использовать их в своей профессиональной деятельности и самообразовании, что отвечает *мотивационно-ценностному критерию*.

Данными, подтверждающими результативность реализованной ОЭР, являются и показатели самооценки качественных изменений компонентов профессиональной деятельности – компетенций, что отвечает, *рефлексивно-оценочному критерию*, рисунок 13.

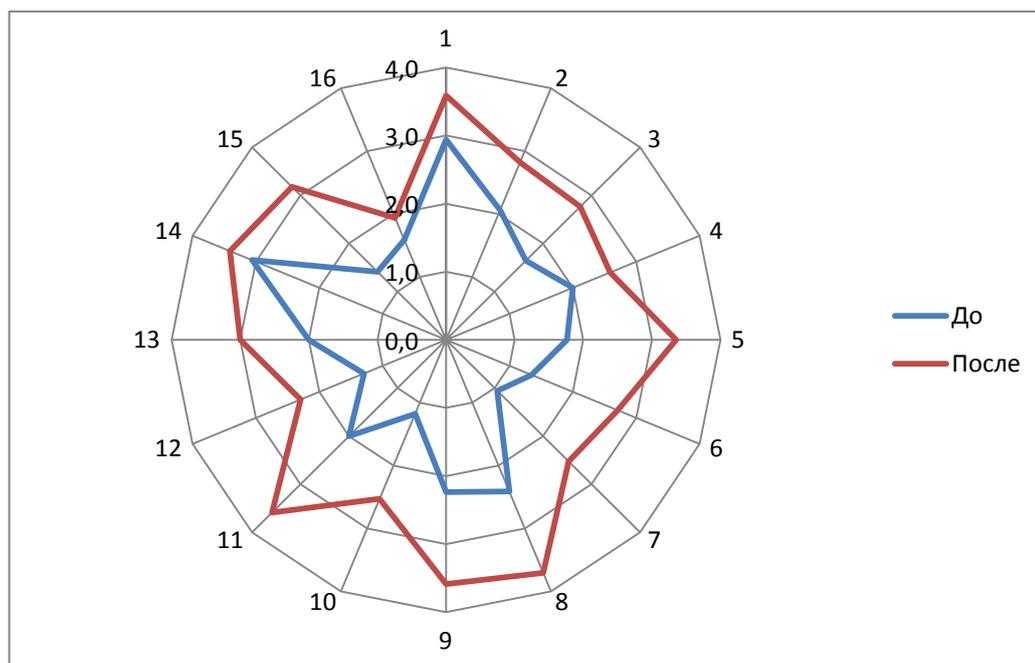


Рис.13. Самооценка компетенций до и после ОЭР

	Компетенции	До	После
1.	Составление отчетности	2,9	3,6
2.	Работа в команде	2,1	2,8
3.	Влияние	1,6	2,8
4.	Планирование	2,0	2,6
5.	Четкость управления	1,8	3,4
6.	Управление отношениями	1,4	2,7
7.	Личное развитие	1,1	2,5
8.	Принятие решений	2,4	3,7
9.	Анализ бухгалтерского и налогового учета на предприятии	2,2	3,6
10.	Стиль ведения учета	1,2	2,5
11.	Генерирование и обоснование идей	2,0	3,6
12.	Навыки коммуникации	1,3	2,3
13.	Анализ информации	2,0	3,0
14.	Сбор, обработка, хранение информации	3,1	3,4
15.	Стратегическое мышление	1,4	3,2
16.	Стрессоустойчивость	1,6	1,9

Безошибочно выполненные контрольные задания получили высокую экспертную оценку со стороны экспертов, в качестве которых выступали сами участники обучающей программы и тренер, что свидетельствует об их исполнении на высоком уровне, что отвечает *операционально-деятельностному критерию*.

Таким образом, разработанное психолого-акмеологическое сопровождение доказало свою результативность, о чем свидетельствуют данные анализа результатов опытно-экспериментальной работы.

Они удовлетворяют положениям гипотезы и подтверждают, что реализованные диагностические, развивающие и обучающие мероприятия действительно обеспечивают повышение уровня компетенций и профессиональной субъектности бухгалтера и актуализируют его стремление осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма.

### **Методические рекомендации**

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать следующие **рекомендации**.

1. Осуществление психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма специалистов (бухгалтеров) значительно повышает их профессиональную успешность при соблюдении методических рекомендаций: опору на научно-обоснованную модель и программу сопровождения, включающую следующие формы и виды работы:

- диагностические мероприятия,
- развитие личностных способностей и специальных профессиональных компетенций средствами обучающих и развивающих мероприятий в процессе реализации программы обучения с применением акмеориентированных технологий;
- индивидуальные и групповые мероприятия акмеологического консультирования, направленные на актуализацию субъектной позиции профессионала.

2. Предложенная диагностическая программа для изучения профессионализма личности и деятельности может быть применима для оценки эффективности процесса повышения квалификации специалистов различных профилей.

3. Одним из ведущих акмеологических условий развития профессионализма специалиста является психолого-акмеологическая подготовка организатора психолого-акмеологического сопровождения. С целью его обеспечения в процессе повышения квалификации рекомендуется в преподавательском составе иметь магистра с психологическим образованием.

4. Целесообразно в реализации блоков унифицированной программы повышения квалификации специалистов (бухгалтеров) применять акмеориентированные технологии.

5. Результативное развитие профессионализма специалистов достигается за счет организации психолого-акмеологических мероприятий. Рекомендуется шире использовать индивидуальное и групповое

акмеологическое консультирование для своевременного решения личностно-профессиональных проблем, сохранения психологического и физического здоровья.

6. На предприятиях и в организациях, где отсутствуют психологические службы, целесообразно наладить взаимодействие со специалистами психологического профиля с целью осуществления психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма сотрудников.

7. В программно-методическое обеспечение (стандарты, программы, учебные планы и т.д.) постдипломного профессионального образования в процесс повышения квалификации рекомендуется включать специальные разделы психолого-акмеологической направленности в качестве структурного компонента.

### Выводы по 2 главе

Опытно-экспериментальная работа была направлена на реализацию модели психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации как *специально организованную деятельность, которая обеспечивает достижение субъектом более высокого уровня профессионализма личности и деятельности.*

Были определены содержание, блочное структурирование этого процесса и этапы ОЭР.

*Диагностический этап* ОЭР позволил получить необходимую информацию об особенностях личностной сферы и сферы специальных профессиональных компетенций и представлял собой сбор и систематизацию фактического материала: выявление и анализ профессиональных затруднений, уровня субъектности и стремления к самоактуализации.

На *формирующем этапе* ОЭР была реализована модель психолого-акмеологического сопровождения, уточнено его влияние на развитие профессионализма бухгалтеров.

В ходе *контрольного этапа* ОЭР осуществлена диагностика параметров, количественная и качественная обработка диагностических данных, анализ хода и результатов ОЭР.

На *обобщающем этапе* были сопоставлены данные теоретического и эмпирического исследования, определена результативность реализованной нами модели, сформулированы следующие выводы.

1. Теоретически обоснованная и экспериментально реализованная модель психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров подтвердила свою результативность.

Разработанное содержание и структура модели, реализованные диагностические, развивающие и обучающие мероприятия действительно обеспечивают повышение уровня компетенций и профессиональной субъектности и актуализирующие его стремление осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма.

2. Результативность экспериментальной работы доказана позитивной динамикой, которая выражается в изменениях мотивационно-ценностной сферы личности бухгалтера; изменениях операционально-деятельностного состава компетенций; а также рефлексивно-оценочных умений. Данные положения соответствуют обозначенным нами критериям личностно-профессионального развития бухгалтера в его способности и готовности выступать субъектом профессионального развития.

3. Обобщение результатов опытно-экспериментальной работы позволило подтвердить актуальность и правильность выбранного направления исследования, необходимость организации психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтера, уровень развития личности и компетенции которого выступают важным

стратегическим ресурсом предприятий и компаний, стремящихся к устойчивому успеху на рынке.

Таким образом, данное исследование удовлетворяет всем положениям выдвинутой гипотезы.

## Заключение

В ходе решения задач исследования разработаны модель профессионально важных качеств личности и модель профессиональных компетенций бухгалтера; доказано, что достижение высокого уровня профессионализма бухгалтера обусловлено не только наличием предметных знаний, умений опыта и компетенций, но и выраженностью определенных психологических качеств.

Проведенное исследование проблемы психолого-акмеологического сопровождения как процесса, эффективно способствующего развитию профессионализма бухгалтера, позволяет сделать следующие выводы.

В исследовании **обоснована** целесообразность психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации.

На основе анализа теоретических источников **установлено**, что различные аспекты психолого-акмеологического сопровождения нашли отражение в работах отечественных исследователей с позиций разных подходов.

Исходя из современных научных представлений **конкретизировано** понятие «психолого-акмеологического сопровождения», дана его сущностная характеристика: *психолого-акмеологическое сопровождение как процесс представляет собой специально организованную деятельность, которая обеспечивает достижение субъектом более высокого уровня профессионализма личности и деятельности*; уточнены сущность и особенности содержания психолого-акмеологического сопровождения развития профессионализма бухгалтеров в процессе повышения квалификации (диагностика особенностей профессионального развития, проектирование обучающего воздействия на рост компетенций, консультативного воздействия на стремление бухгалтера осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма).

**Определено,** что психолого-акмеологическое сопровождение развития профессионализма бухгалтера будет результативно, если в этом процессе реализованы диагностические, обучающие, стимулирующие и развивающие мероприятия, обеспечивающие повышение уровня компетенций и профессиональной субъектности и актуализирующие его стремление осуществлять дальнейшее продвижение к вершинам профессионализма.

Полученные теоретические и экспериментально проверенные эмпирические данные показывают результативность разработанной модели сопровождения, подтверждают выдвинутую гипотезу и доказывают, что цель, поставленная в исследовании, достигнута, задачи решены.

Вместе с тем, проведенное исследование не исчерпывает всего многообразия аспектов освещаемой нами проблемы. Выполненная работа обозначила возможные направления для дальнейших исследований. Последующие исследовательские усилия мы связываем с изучением профессиональной активности специалистов экономической сферы: особенностей, направленности, причин спада, способов ее поддержания.

## Библиографический список

1. 7 психологических типов бухгалтеров // Московский бухгалтер. 2004. № 1. [<http://www.audit-it.ru/articles/account/otherbuh/a102/41120.html>].
2. Абдалина Л.В. Психолого-акмеологическая модель развития профессионализма педагога: автореферат дисс...д-ра психол. наук Тамбов, 2008. –50 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Принцип субъекта в отечественной психологии // Психология. Журнал Высшей школы экономики. Т.2, №4, 2005, с. 3–21.
4. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. –303 с.
5. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2002. –288 с.
6. Андриенко Е.В. Феномен профессиональной зрелости учителя: социально-педагогический аспект//Педагогика. 2002. № 6. –С. 66–70.
7. Анисимов О.С. Креативная акмеология: Учебно-методическое пособие / под общ.ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС 2007. –276 с.
8. Анцыферова Л.И. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1999. –С. 63–64.
9. Анцыферова Л.И. Условия деформации личности и конструктивные силы человека // Психология личности: новые исследования / Под ред. К.А. Альбухановой, А.В. Брушлинского и М.И. Воловиковой. М.: ИП РАН, 1998.
10. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл, 2001. –416 с.
11. Беспалов И.А. Профессиональный акмеологический потенциал руководящих кадров государственной службы российской федерации: дисс...канд. пси-хол. наук. М., 2008. РАГС при президенте РФ. –197с.

12. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта-наука, 1998. –44 с.
13. Бодалев А.А., Васина Н.В. Акмеология. Настоящий человек. Каков он и как им становятся? СПб.: Речь, 2010. –224 с.
14. Большая Советская Энциклопедия. (В 30 томах). Гл. ред. А.М. Прохоров. Изд. 3-е. М.: «Советская Энциклопедия», 1974.
15. Братченко С.Л. Верим ли мы в ребенка!? Личностный рост с позиции гуманистической психологии//Журнал практического психолога. 1998. №1. –С. 19–30.
16. Буюкас Т.М. Ценностно-смысловая сфера профессионала //Мир психологии. 1997. №3. –С. 26–32.
17. Васина Н.В. Групповая психодиагностика в контексте психолого-акмеологического обеспечения госслужбы // Мир психологии. 2004. № 4 (40). –С. 212–216.
18. Вержицкий Г.А. Исследование социально-психологических факторов готовности педагогов к профессиональной деятельности в условиях новой системы оплаты труда // Научно-методический журнал «Учитель Кузбасса». 2010. №2 (13). –С. 48–55.
19. Вершловский С.Г. Общее образование взрослых: стимулы и мотивы. М: Педагогика, 1987. –184с.
20. Ветрова Я.А., Щеголенкова Е.С. Акмеологическое сопровождение педагога в процессе повышения квалификации в условиях введения ФГОС: учебно-методическое пособие. Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2012. –119 с.
21. Власов П.К. Внутриорганизационное обеспечение менеджмента//Психология менеджмента: Учебник/Под ред. Г.С. Никифорова. СПб.: СПбГУ, 2000. –С. 111
22. Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. –336 с.

23. Галажинский Э.В. Системная детерминация самореализации личности: Автореферат дисс. ...д-ра психол. наук. Барнаул, 2002. –43 с.
24. Гетьман В.Г. Вузовская подготовка бухгалтеров и аудиторов в современных условиях и ее проблемы // СПС КонсультантПлюс. Все для бухгалтера. 2009. №12 (240).
25. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога: Монография. 2-е изд., перераб. и допол. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. –260 с.
26. Горбунова Л.Н. Исследовательски ориентированное повышение квалификации педагогических кадров в контексте развития современного российского образования: Автореферат дисс. ...д-ра пед. наук. Барнаул, 2010. –45 с.
27. Делор Ж. Образование: сокрытое сокровище. Доклад Международной комиссии по образованию для XXI века. ЮНЕСКО, 1996.  
[Электронный ресурс] <http://www.ifap.ru/library/book201.pdf>
28. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека: Книга 3. Акмеологические резервы развития творческого потенциала личности. М.: РАГС, 2001. –538с.
29. Деркач А.А. Психология развития профессионала. Учебное пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.М. Маркова. Издательство РАГС, 2000. –121 с.
30. Деркач А.А., Селезнева Е.В., Михайлов О.В. Готовность к деятельности как акмеологический феномен. М.: РАГС, 2008. –96с.
31. Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. 1984. №4. –С. 126–130.
32. Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма. Воронеж: «Научная книга». 2010. – 260 с.

33. Дубовицкая Т.Д. Методика диагностики ситуативной самоактуализации личности: контекстный подход//Психологический журнал. М., 2005. Т. 26. № 5.–С. 70–78.
34. Дьюи Д. Демократия и образование. М.: Педагогика–Пресс, 2000. – 382 с.
35. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза: автореф. дис. .... д.психол.н. Тверь: 2004. –45 с.
36. Закирова Т.М. Развитие акмеологической успешности руководителя // Акмеология. 2008. №3. –С. 62–66.
37. Залевский Г.В. Фиксированные формы поведения индивидуальных и групповых систем. Москва–Томск, 2004. –458с.
38. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие. М.: Изд-во «Академия», 2006. –240 с.
39. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М.: Тривола, 1994. –304 с.
40. Змеев С.И. Технология обучения взрослых: Учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений. М.: Академия, 2002. –128 с.
41. Ильин Г.Л. Философия образования (идея непрерывности). М.: «Вузовская книга», 2002. –224 с.
42. Интегральная удовлетворенность трудом / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. –С.470–473.
43. Исмагилова Ф.С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики: автореф.дисс. ... доктора психол.наук. М., 2000. –38 с.
44. Казакова Е.И. Система комплексного сопровождения ребенка: от концепции к практике // Психолого-педагогическое медико-социальное сопровождение развития ребенка. СПб.,1998.

45. Клещевская М.В. К проблеме профессионального развития // Вестн. Моск. гос. ун-та. Сер.14., Психология. 2001. № 4. –С. 3–12.
46. Климов Е.А. Пути в профессионализм (Психологический взгляд): Учеб.пособие. М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2003. –320 с.
47. Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Самореализация личности: системный взгляд. Изд-во Томского ун-та. Томск, 2000. –154 с.
48. Князев А.М., Одинцова И.В. Режиссура и менеджмент технологий активно-игрового обучения. М.: Изд-во РАГС, 2008. –233 с.
49. Ковалев В.В. Бухгалтерский учет: новая реальность и перспективы развития // Бухгалтерский учет. 2003. № 9. С. 64–68.
50. Ковалева Т.В. Акмеологические технологии как средство формирования кадрового резерва на предприятии газодобывающей промышленности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 2008.
51. Козлова Н.В. Личностно-профессиональное становление: психолого-акмеологический подход. Томск: Издательство ТПУ, 2007. –201 с.
52. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях. М.: Вершина, 2004. – 352 с.
53. Краснощеченко И.П. Акмеологическая концепция становления и развития профессиональной субъектности будущих психологов: автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. Москва, 2012. –47 с.
54. Краткий словарь иностранных слов. М.: ГИИНС, 1952. – 539 с.
55. Крюкова А.П. Личность бухгалтера [Электронный ресурс] URL: <http://www.cor-tec.ru/stati/statya-1>
56. Кузьмина Н.В., Реан А.Л. Профессионализм педагогической деятельности. СПб., 1993. –54 с.
57. Кузьева Ю.М. Акмеологический аспект в структуре профессионализма педагогов // Вестник удмуртского университета 149. Философия. Психология. Педагогика. 2008. Вып. 2 [Электронный ресурс]: [http://vestnik.udsu.ru/2008/2008-09/vuu\\_08\\_032\\_16.pdf](http://vestnik.udsu.ru/2008/2008-09/vuu_08_032_16.pdf).

58. Кутузова Е.Е. Личные качества и профессиональные навыки // Бухгалтерский учет. 2002. № 10.– С. 61–62.
59. Кутузова Е.Е. Психология совместимости сотрудников бухгалтерии // Бухгалтерский учет. 2002. № 1.С. 76–77.
60. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл, Академия, 2005. –352 с.
61. Леонтьев Д.А. Пути развития творчества: личность как определяющий фактор // Воображение и творчество в образовании и профессиональной деятельности. Материалы чтений памяти Л.С. Выготского: Четвертая Международная конференция. М.: РГГУ, 2004. –С. 214–223.
62. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / под ред. Д.А.Леонтьева, В.Г.Щур. М.: Смысл, 1997. –336с.
63. Логинова Н.А. Профессиональные качества бухгалтера // Бухгалтерский учет. 2009. № 2. –С. 70–73.
64. Ломоносова Т.Г. Динамика управленческого потенциала молодых специалистов в условиях акмеориентированных технологий: Дисс. ... канд. психол. наук. Томск, 2011. –194 с.
65. Лызь Н.А. Подготовка специалиста новой формации: методологические основы поиска путей и средств // Образовательная политика. 2009. № 3. –С. 44–51.
66. Максимов Г.К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста: автореф. дисс. ...канд. психол. наук. М, 2008. –24 с.
67. Манюкова Е.С. Акмеологическое консультирование в повышении квалификации педагогов: дисс. ...канд. пед. наук. Москва, 2004. – 195 с.

68. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: дисс. ... д-ра психол. наук. М., 2005.
69. Марков В.Н. Механизмы реализации потенциала в контексте акмеологии развития // Мир психологии. М., 2007. №2. –С. 61–73.
70. Маркова А.К. Методологические проблемы системно-акмеологического изучения социализации и профессионализации человека // Развитие профессионализма государственных служащих: Методология и практика. М., 1998. –С. 23–38.
71. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. –312 с.
72. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб.: Изд.группа «Евразия», 1997.– 432 с.
73. Мастерство психологического консультирования / под ред.А.А. Бадхена, А.М. Родиной. СПб.: Речь, 2007. –240с.
74. Материал подготовлен по стенограмме лекций на тему «Об уме вообще и о русском в частности», прочитанных И.П. Павловым весной 1918 года в Петрограде. [Электронный ресурс] URL: <http://www.fact.ru/www/arhiv13-dr-s2.htm>.
75. Микляева А.В., Румянцева П.В., Тужикова Е.С., Тупицына И.А. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности начинающих психологов. Ч.1, 2. Психологическое сопровождение профессиональной деятельности начинающих психологов. Методическое пособие. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2003.– 67 с.
76. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение и организации и персонала. СПб.: Речь, 2006. –400 с.
77. Мухина В.С. Феноменология развития и бытия личности. Воронеж, 1999.

78. Насиновская Е.Е. Проблемы мотивации личности в деятельностном подходе // Теория деятельности: фундаментальная наука и социальная практика (К 100-летию А.Н. Леонтьева) / под общ. ред. Д.А. Леонтьева. М., 2003. –С. 105–109.
79. Никитин Э.М. Теоретические и организационно-педагогические основы развития федеральной системы дополнительного педагогического образования. М., 1999. –301 с.
80. Овчинников Б.В., Владимирова И.М., Павлов К.В. Типы темперамента в практической психологии. СПб.: Речь, 2006.–282 с.
81. Огнев А.С. Акмеологические основы профессионального становления государственных служащих: дисс. ...д-ра психол. наук. М.: РГБ, 2003.
82. Одинг А.С., Одинг Е.В. Креативность как компонент акмеологических технологий профессионального общения // Акмеология профессионального общения 2008. № 1. –С. 53–57.
83. Олпорт Г. Становление личности. М.: Смысл, 2002.
84. Орлов А.Б. Психология личности и сущности человека: Парадигмы, проекции, практика. М.: Академия, 2007.
85. Осипова Е.П. Акмеологическое обеспечение профессионального развития руководителей и специалистов органов законодательной власти РФ: автореф. дисс. ...канд. психол. наук. М., 2008 . –27 с.
86. Павлова А.М. Психологические особенности профессионально-личностного потенциала субъекта трудовой деятельности: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук. Казань, 2004.
87. Переломова Н.А. Актуализация личностно-профессионального роста учителя в поствузовском образовании в ИППК: дисс. ...д-ра пед. наук. Иркутск, 1999. –361 с.
88. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. Ростов – н/Д: Изд-во «Феникс», 1996. –152 с.
89. Петровский В.А. Психология неадаптивной активности. М.: Феникс, 1992. –496 с.

90. Петровский В.А. Феномены субъектности в развитии личности. Самара, 1997.
91. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. М.: «Когито-Центр», 2002. –396 с.
92. Реан А.А. Акмеология личности // Психологический журнал. 2000. Т. 21, № 3. –С. 88–95.
93. Реттер Д. Способность к обучению у взрослых // Вопросы психологии, 1985. №1. – С. 57–66.
94. Роджерс К. Взгляд на психотерапию: Становление человека. М.: Прогресс, Универс, 1994.– 480 с.
95. Родина О.Н. Предпосылки успеха в труде психолога// Вестник МГУ. Сер.14, Психология. 1996., №3. –С .60–67.
96. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М.: Просвещение, 1976. –416 с.
97. Рубцов В.В., Забродин Ю.М. Компетентностный подход как концептуальная основа связи профессионального образования и труда // Вестник практической психологии образования. 2012. № 3 (32) –С. 3–14.
98. Синягина Н.Ю. Психология и педагогика: Учебное пособие / под ред.А.А. Бодалева. М.: Институт психотерапии, 2002. –С. 229–250.
99. Слостенин В.А. Профессиональное саморазвитие учителя//Известия РАО. М., 2000. №3. –С. 80.
100. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: введение в психологию субъектности. Учебное пособие для вузов. М.: Школа-Пресс, 1995. –384с.
101. Слюсарев Ю.В. Психологическое сопровождение как фактор активизации саморазвития личности: автореф....канд.психол.наук, 1992, 16 с.

102. Современные образовательные технологии: Терминологический словарь / Под ред. проф. В.К. Пospelова. М.: Финакадемия, 2009. –92 с.
103. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет – веселая наука. Сборник статей. М., ООО «1С-Публишинг», 2011. –638с.
104. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет и психология учетных работников // Бухгалтерский учет. 1994. № 4. С. 4–7.
105. Соколов Я.В. Квалификация и (или) компетенция? // Бухгалтерский учет. 2010. №3. –С. 96–97.
106. Соколов Я.В., Соколов В.Я. История бухгалтерского учета: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2006. –288 с.
107. Сосновских Н.В. Формирование акмеологической позиции школьников в учебном процессе: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Ульяновск, 2009. –26 с. / [Электронный ресурс] URL: <http://www.uni.ulsu.ru>
108. Спенсер Лайл М. -мл., Спенсер Сайн М. Компетенции на работе. Пер. с англ. А. Яковенко. М.: ГИППО, 2010. –384 с.
109. Стайн Д. Расширение возможностей интеллекта. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001.– 384 с.
110. Степнова Л.А., Ковалева Т.В. Акмеологические технологии как средство формирования кадрового резерва на предприятии газодобывающей промышленности. М.: РАГС, 2008.– 152 с.
111. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. 2-е изд. М.: Изд-во ЛКИ, 2008. –168 с.
112. Сухотина К.А. О потребностях подчиненных главного бухгалтера // Главная книга. Конференц-зал. 2010. № 10. [Справочно-правовая система КонсультантПлюс].
113. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография /под

- ред.Э.Ф. Зеера. М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. –252 с.
114. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000. –199 с.
115. Тряпицина А. П. Организация творческой учебно-познавательной деятельности школьников. Л.: РГПУ, 1989. –с.270.
116. Уиддет С. и Холлифорд С. Руководство по компетенциям: Пер. с англ. Н. Друговойко, 3-е издание. М.: Издательство ГИППО, 2008. –228 с.
117. Фокин Ю.Г. Теория и технология обучения: деятельностный подход. М.: Издательский центр «Академия», 2006.– 240с.
118. Фонарев А. Р. Психология личностного становления педагога-профессионала: автореф. дисс. ... д-ра психол. наук. М., 2007 –49 с.
119. Халперн Д. Психология критического мышления. СПб.: Питер, 2000. – 464 с.
120. Цвелюх И.П. Поддержка профессиональных инициатив педагога в процессе повышения квалификации: автореф. дисс. ...канд. пед. наук. М., 2006. –24 с.
121. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. №8. –С. 26–31.
122. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера: Управленческая гуманитарология. М.: Финансы и статистика, 1984. – 230 с.
123. Шмелев А.Г. Психодиагностика личностных черт. СПб.: Речь, 2002.– 480 с.
124. Штенберг Р.Дж. Интеллект, приносящий успех. Мн.: ООО «Попурри», 2000. –386 с.
125. Щеголенкова Е.С. Акмеологическое консультирование: учебно-методическое пособие. Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2009. –175 с.

126. Щеголенкова Е.С. Возможности акмеологического сопровождения специалиста в процессе повышения квалификации // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013 № 2. –С. 93–99.
127. Энциклопедический словарь Ф.А. Брокгауза и И.А. Ефрона в 82 томах и 4-х доп. т. Репринтное воспроизведение издания. СПб.: Полрадис ОАО «Иван Федоров», 1998.
128. Яницкий М.С., Серый А.В. Диагностика уровня развития ценностно-смысловой сферы личности: учебное пособие. Новокузнецк: МАОУ ДПО ИПК, 2010. –102 с.
129. Framework for International Education Standards for Professional Accountants. IFAC, 2009. – [Электронный ресурс]  
<http://www.ifac.org/publications-resources/framework-international-education-standards-professional-accountants>.

