

SPECIALISTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS

Romualdas Valkauskas

Docentas, daktaras

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto

Kiekybinių metodų ir modeliavimo katedros

El. paštas: Romualdas.Valkauskas@ef.vu.lt

Straipsnyje įrodoma apskaitos specialistų natūralaus poreikio plėtoti bendrąsias ir profesines kompetencijas svarba. Teigiama, kad profesinės, verslo ir socialinės kompetencijos labiausiai pasireiškia ir svarbios praktinėje kiekvieno apskaitos specialisto veikloje. Sėkmė praktinėje veikloje susieta su turimų kompetencijų ir jų raidos pažinimu. Šis pažinimas reikalauja ne tik kokybinio, bet ir kiekybinio vertinimo. Straipsnyje siūloma kiekybinio vertinimo metodika, sudaryta atsižvelgus į atskirų bendrųjų ir profesinių kompetencijų komponentų savitumus.

***Reikšminiai žodžiai:** bendroji kompetencija, profesinė kompetencija, kiekybinis kompetencijų vertinimas.*

Įvadas

Egzistuojančios tikrovės pažinimas, neįmanomas be atitinkamų kokybinių ir kiekybinių metodų. Šių metodų metodologija plėtojama įvairių krypčių autorių darbuose. Štai, pavyzdžiui, kiekybinių metodų teorija metodologiniu atžvilgiu plėtojama induktyviosios ir deduktyviosios srovių kiekybinius metodus analizuojančių autorių darbuose. Kita vertus, vargu ar racionalus, o tai dažnai stebime neretame autorių darbe, skirtame specialistų kompetencijų plėtotei, savitas atsiribojimas nuo bendrųjų specialistų kompetencijų. Be specifinių, sėkmę veikloje užtikrinančių, savitų, bendrųjų gebėjimų, sunku tikėtis norimų, o dažnai ir optimalių rezultatų, geros padėties rinkoje. Ganėtinai komplikuotas uždavinys – pažinti bei aprašyti įmonę supančią tikrovę be savitų gebėjimų, be savitų metodų, kurie yra ar taptų ekonomisto, vadybininko, galiausiai apskaitos specialisto profesinių ir bendrųjų kompetencijų organiška dalimi, kurie, tarkime, atskirtų ekonominius skaičiavimus nuo įvairių skaičiavimų ar tyrimų.

Kiekvieno mokslo sukurta tikrovė ne visada tiksliai atspindi realią tikrovę. Realiam pasauliui pažinti neužtenka vien loginio mąstymo, paremto kokybiniais metodais. Empirikos gausa sukuria prielaidas dėsningumų ir tendencijų atskleidimui. Atskleidimui to, kas būtina įmonės socialinei ir ekonominei raidai tobulinti, prognozuoti. Kiekybiniai metodai padeda suprasti ir numatyti įmonėje vykstančius procesus ir reiškinius, tyrinėti jų paplitimą ar raidą laike, numatyti dabarties ir ateities grėsmes. D. Levine, D. Stephan, T. Krehbiel, M. Berenson (2005), S. Martišiaus, V. Kėdaičio (2010), V. Čekanavičiaus, G. Murausko (2000), D. Anderson, D. Swency, A. Williams (1996), H. Rinne (2008) ir daugelio kitų

autorių darbuose rasime bendrąsias statistikos mokslo nuostatas ir jo taikymo pavyzdžius. Tačiau dažnoje įmonėje esama padėtis reikalauja ekonomikos, vadybos, galiausiai ir apskaitos specialistų kompetencijų tolesnio ugdymo. Šiems specialistams naudingos žinios, kurios leidžia matyti ekonomikos teorijos susiejimą su kiekybiniais metodais, žinios, mokančios kritiškai vertinti ūkinius reiškinius ir procesus įmonėje, esamas ūkinio gyvenimo tendencijas ne tik jos išorėje. Tyrimai rodo, kad esama padėtis reikalauja suformuoti natūralų poreikį plėtoti bendrąsias kompetencijas. Kokia specialisto ar būsimos specialisto pažanga šioje srityje, matoma per kiekybinį vertinimą. Kita vertus, literatūroje stebime menkus kiekybinio ne tik apskaitos specialistų kompetencijų įvertinimo bandymus.

Tyrimo objektas – apskaitos specialistų kompetencijų plėtotė.

Tyrimo tikslas – sudaryti profesinių bei bendrųjų kompetencijų kiekybinio įvertinimo metodiką.

Tyrimo uždaviniai – tyrimo tikslas apsprendžia šiuos pagrindinius tyrimo uždavinius:

- 1) aptarti apskaitos specialistų kompetencijų savitumus ir plėtros bruožus;
- 2) suformuoti metodiką, kuri leistų kiekybiškai įvertinti apskaitos specialisto kompetencijas ir jų raidą.

Tyrimo metodai – sisteminė literatūros šaltinių analizė, sintezė, lyginimas, apibendrinimas.

1. Apskaitos specialistų kompetencijų plėtotė

Žinių ekonomikos aplinkoje darbuotojams sunku sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, neturint gebėjimų lanksčiai prisitaikyti prie kintančių sąlygų, spręsti problemų, siekti kokybiškų rezultatų. Tampa svarbu plėtoti bendrąsias ir profesines kompetencijas – tai savitas komponentas darbuotojo, kaip asmens, raidoje.

Bendrųjų kompetencijų vaidmuo akcentuojamas Europos Sąjungos (ES) ir Lietuvos švietimo ir aukštojo mokslo kūrimo ir plėtojimo politikoje. Kompetencijomis pagrįstos studijų sistemos kūrimas tampa vienu svarbiausių Europos Sąjungos šalių tikslu, kurio neįgyvendinus nebūtų galima sukurti nenutrūkstamo mokymosi galimybių, pereiti prie žiniomis grindžiamos ekonomikos. Nuolat vykstantys pokyčiai darbo rinkoje reikalauja darbuotojų asmeninės atsakomybės, kūrybiškumo ir iniciatyvos, tvirtų vertybinių nuostatų, nuolatinio mokymosi ir gebėjimo prisitaikyti prie skirtingų sąlygų, matyti daugiau ir toliau negu tik tai, kas sudaro įmonės teritoriją ar net tik jos tuos ar kitus darinius. Darbo rinkos poreikiai reikalauja peržvelgti, perorientuoti studijų programas, jose gilinti bendrosiomis kompetencijomis pagrįstą specialistų ugdymo turinį.

Vadybininko, apskaitos specialisto kompetencijos elementais yra žinios, įgūdžiai, nuostatos. Bendru atveju galima teigti, kad kompetencija yra žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmeninių savybių bei vertybių. Visgi bendrosios kompetencijos yra daugiau nei kvalifikacijos sudėtinė dalis. Jos yra ir holistinė asmens galimybių raiška, akcentuojanti individo asmenines savybes, vertybines nuostatas bei gebėjimą realizuoti sukaupą potencialą ir patirtį veikloje, profesinį lankstumą ir mobilumą. Kitaip tariant, bendrosios kompetencijos apima šias dedamąsias:

atsakingumas, kūrybiškumas, savarankiškumas ir kt.; bendravimas ir bendradarbiavimas, komunikabilumas ir kt. bei verslumas, projekcijų kūrimas ir kt.

Šias dedamąsias matome svarbiausiomis apskaitos specialisto bendrųjų kompetencijų dedamosiomis.

Europos Parlamento ir Tarybos rekomendacijose „Dėl bendrųjų visą gyvenimą trunkančio mokymosi gebėjimų“ (Europos Bendrijų Komisijos personalo darbinis dokumentas kuriant Europos kvalifikacijų sąrangą mokymuisi visą gyvenimą 2005) randame svarbių akcentų, vienu ar kitu mastu sulaukusių svarstymų. Akcentuojama, kad bendrųjų gebėjimų įgijimas palengvina integraciją į darbo rinką. Suformuluotos ir aptartos kompetencijos, kurios padėtų lanksčiai prisitaikyti prie ekonominių, socialinių, kultūrinių, politinių pokyčių. Tokiomis kompetencijomis laikomas bendravimas gimtąja ir užsienio kalba, matematinis raštingumas ir esminės technologijų kompetencijos, informacinis komunikacinis raštingumas, mokėjimas mokytis, asmeninio ir tarpasmeninio bendravimo bei pilietinės kompetencijos, verslumas, kultūrinė kompetencija.

Apskaitos specialistui, buhalteriu, kaip įmonės ekonominės informacijos kaupimo, sisteminimo ir apibendrinimo specialistui, keliami ypatingi reikalavimai, o pats svarbiausias – profesinė kompetencija. Knygoje „Buhalterinės apskaitos specialistų rengimas Lietuvoje“ (2007) pabrėžiama, kad aukštos kompetencijos apskaitos specialistu gali būti vadinamas tas, kuris yra aukštos profesinės kompetencijos, kuris savyje turi ir išvystytą bendrųjų kompetencijų spektrą, nes bendrosios kompetencijos – tai plačios paskirties ir didelio panaudojimo diapazono žmogaus gebėjimai, kurių ugdytas daugiausiai paremtas asmeninėmis savybėmis. Tai siekis sekti esmine nuostata - visą gyvenimą trunkantis mokymasis.

Apibendrinami galime išskirti tris apskaitos specialisto bendrųjų kompetencijų grupes, kurių turinys yra toks:

- kognityvinės kompetencijos. Ši grupė apima šiuos specialisto kompetencijų aspektus: gebėjimą analitiškai, kritiškai mąstyti, kūrybiškumą, gebėjimą spręsti problemas ir kt.;
- asmeninės kompetencijos: kruopštumas, sąžiningumas, savarankiškumas, ir kt.;
- socialinės – etinės kompetencijos: komunikabilumas, lyderystė, gebėjimas laikytis priimtų elgesio ir bendravimo normų.

Kompetencijų ugdytas yra procesas, kuriame svarbus gebėjimų spektro plotis ir jo įsisavinimo laipsnis, nes, pavyzdžiui, daugumą bendrųjų kompetencijų formuoja ne specialios žinios, bet socialinio veikimo formos. Šiuo atveju labai svarbi tampa studijuojančiojo veikla studijų proceso metu, ar besivadovaujančio ir tokia nuostata – visą gyvenimą trunkantis mokymasis.

Bendrosios apskaitos specialisto kompetencijos savo esme yra gebėjimas atlikti pareigas įgytų žinių, mokėjimų ar įgūdžių kontekste. Tai savita įgytų žinių, mokėjimų ar įgūdžių raiška. Tokių specialistų rengimui ar jau esamo apskaitos specialisto kompetencinei raidai didelę įtaką ir turi studijų ar įvairaus tobulinimosi programos, jose vardinamų dalykų turinys ar kvalifikacinės ambicijos. Štai, pavyzdžiui, Buhalterio rengimo standarte (2008) teigiama, kad asmuo, baigęs Standarto reglamentuojamą studijų programą ir įgijęs buhalterio kvalifikaciją, gebės organizuoti ūkio subjekto apskaitos tarnybos darbą, formuoti apskaitos

politiką, tvarkyti ūkio subjekto apskaitą, vertinti finansinės informacijos patikimumą, rengti finansinę, mokesinę ir kt. atskaitomybę, analizuoti įmonės finansinės atskaitomybės rodiklius, vertinti finansinės būklės, veiklos rezultatus, kontroliuoti ūkinių operacijų ir įvykių pagrindimą apskaitos dokumentais, lyginti faktinius rezultatus su planiniais, užtikrinti finansinę kontrolę, teikti siūlymus įmonės finansavimo, investavimo ir kt. klausimais. Buhalterio rengimo standartas (2008) išskiria sėkmingam buhalterio darbui šiuos reikalingus bendruosius gebėjimus :matematinis raštingumas; susitelkimas; savarankiškumas; komandinis darbas; pareigingumas; domėjimasis naujovėmis; bendravimas ir bendradarbiavimas; mokymasis ir tobulėjimas (Buhalterio rengimo..., 2008, p. 1-2).

Čia aiškiai matomas kitas svarbus klausimas – kas įdedama į specialisto ugdymą, t.y., kokių laipsniu kokybiška bei skatinanti programų, egzaminų programų, vadovėlių ir kitų mokymo priemonių, ugdymo procese taikomų strategijų ir metodų bei pan. visuma. Ar ši visuma optimali? Studijų programų turinio kontekste jo optimizavimo kryptimis yra informacinės, bendrosios ir profesinės kompetencijos didinimas bei studijų krūvių subalansavimas, studijų metodai ir studijuojančių pasiekimų vertinimas.

Kita vertus, baigęs studijas, bet neskirdamas tinkamo dėmesio savo kompetencijų plėtrai, dažnai jaunas specialistas ne tik kad sunkiai randa vietą darbo rinkoje, bet ir neišvengiamai susiduria su rizika prarasti turimą darbą. Tačiau kiekvieno valia rasti laiko kompetencijų ugdymui. Būsimasis apskaitos specialistas studijų metais dažniau įgyja žinių ir retai kompetencijų. Darbinė, praktinė veikla, visas šis laikotarpis pareikalauja nuolatinės kompetencijų plėtros. Bendru atveju praktinėje veikloje apskaitos specialistui be profesinės kompetencijos yra reikalingos ir verslo, socialinės kompetencijos.

Be abejo, svarbiausia kiekvieno apskaitos specialisto charakteristika yra jo profesinės kompetencijos. Šių kompetencijų valdymas yra ir kokybinė apskaitos specialisto charakteristika. Sugebėti įsisavinti ir analizuoti duomenis (pateiktus raštu, žodžiu ar skaitmenine išraiška), aptikti, išžvelgti problemas, numatyti formas, tendencijas/kryptis, priežastis ir sąsajas, mokėti nustatyti prioritetus, planuoti ir organizuoti darbą trumpam ar ilgesniam laikotarpiui, užtikrinti efektyvų laiko ir išteklių panaudojimą, sugebėti matyti visą ūkinį procesą kaip visumą, numatyti rezultatus, padarinius, eigos etapus, pagrindinius veiksnius ir kitus profesinių kompetencijų komponentus, kurie negali būti atsieti, o ir neracionalu juos atsieti nuo verslo kompetencijų, nuo socialinių kompetencijų.

2. Kompetencijų kiekybinio vertinimo metodika

Išskyrėme tris kompetencijų grupes, kurios svarbios praktinėje kiekvieno apskaitos specialisto veikloje, t. y. profesinės, verslo ir socialinės kompetencijos. Savo ruožtu šios kompetencijų grupės sudaro sistemą. Atsižvelgus į tai, galime formuluoti sistemos komponentų kiekybinio įvertinimo uždavinį. Jis svarbus dviem aspektais:

- Pirmas. Atliekant specialistų kompetencijų vertinimą įmonės, kitų institucijų ar organizacijų iniciatyva;

- Antras. Atliekant kompetencijų vertinimą paties specialisto, individo iniciatyva.

Išskirti kompetencijų sistemos komponentų kiekybinio įvertinimo aspektai susiję. Kita vertus, kiekybinės šios srities charakteristikos gavimas nėra paprastas uždavinys, nes jo sprendinys gali būti apibrėžtas funkcija:

$$SV=f(x,Q), (1)$$

čia: SV – kompetencijų sudėtinis vertinimas;

x – kompetencijas identifikuojantys indikatoriai (rodiklių rinkinys);

Q – svorių matrica (leidžia atsižvelgti į indikatorių svarbą kompetencijų vertinimuose).

Turime du svarbius uždavinius: indikatorių rinkinio sudarymas ir svorių nustatymas. Išsamiam kompetencijų įvertinimui siūloma vertinimo sistema, sudaryta iš dalinių, integruotų ir sudėtinio įvertinimo. Taip hierarchiniu principu suformuota indikatorių sistema sudaro prielaidas išsamiai įvertinti apskaitos specialisto turimas kompetencijas.

Taikant siūlomą kompetencijų vertinimo metodiką parinkti indikatorius bei sudaryti indikatorių junginius ir yra sudėtingiausia. Indikatoriai skirtingi savo turiniu bei vaidmeniu vertinimuose. Jų apibendrinimas yra susijęs su bendra duomenų standartizavimo ir analizės problema.

R. Schlittgen (2012), S.Martišius, V.Kėdaitis (2010), D.Anderson, D. Swency, A. Williams (1996), V.Čekanavičius, G.Murauskas (2000), K. Schambacher (2004) ir kiti autoriai aptaria įvairius duomenų apibendrinimo būdus ir metodus. Be abejo, tai galimas tyrimų kelias, neneigiantis teigimo, kad parenkant duomenų sujungimo būdą svarbūs ne tik indikatorių savitumai ir vaidmuo kompetencijų vertinimuose, bet ir patys sujungimo būdai. Kita vertus, padėtį komplikuoja tai, kad kompetencijas identifikuojantys indikatoriai nėra kiekybinės išraiškos.

Sudarant sudėtinį kompetencijų vertinimo rodiklį reikia nustatyti indikatorių vertinimų skalę bei skalės pozicijų kiekybinį atitikmenį. Tai yra itin sudėtingas uždavinys, nes turime gana platų gebėjimų komponentų – indikatorių spektrą ir, tarkime, pasakyti, kad apskaitos specialistas, besidarbuojantis įmonėje, pasižymi geru organizuotumu lygiu, turėsime gana abejotiną vertinimą. Tam reikalingi kriterijai, kuriais remiantis galėtume taip teigti. Nepaisant to, sudėtinio kompetencijų vertinimo gavimo atskaitos tašku galime laikyti 1-ojoje lentelėje pateikiamą indikatorių vertinimo skalę.

1 lentelė. Kompetencijas identifikuojančių indikatorių vertinimo skalė

Vertinimas	
Kokybinis	Kiekybinis (balais), V_j
Geras	3
Vidutinis	2
Patenkinamas	1

1-oji lentelė gali būti pagrindu sudarant sudėtinį rodiklį. Nepriklausomai nuo to, koks yra indikatorių, identifikuojančių gebėjimus, sąrašas, kokie yra kokybinių, o vėliau ir kiekybinių vertinimų priskyrimo kriterijai, skaičiavimų procedūra turi universalių bruožų. Aptariamuoju atveju pagrindinių skaičiavimų etapų turinys yra toks:

- 1) j gebėjimų grupės i – jam indikatoriumi, atsižvelgus į nustatytus kriterijus, suteikiamas kokybinis vertinimas,

čia: $j=1,2,\dots,m$,

m – gebėjimų grupių skaičius,

$i=1,2,\dots,n$,

n – indikatorių skaičius;

- 2) j gebėjimų grupės i – jam indikatorius kokybiniam vertinimui suteikiamas kiekybinis vertinimas (balas);
- 3) nustatomas j gebėjimų grupės i – jo indikatorius reikšmingumas (Q_{ji} , šis reikšmingumas gali būti nustatytas ekspertiniais vertinimais. Šis skaičiavimų etapas nėra privalomas. Kita vertus, jis skaičiavimams suteikia didesnę apibrėžtumą ir objektyvumą);
- 4) nustatoma maksimali j gebėjimų grupės vertinimų balais suma:

$$M_j = V_{max} \times n, \quad (2)$$

čia: V_{max} – maksimalus vertinimas balais,

n – rodiklių skaičius;

- 5) apskaičiuojama j gebėjimų grupės vertinimo balais suma, atspindinti esamą padėtį:

$$SV_j = \sum_{i=1}^n V_{ji}, \quad (3)$$

čia: V_{ji} – j gebėjimų grupės i – jo indikatorius faktinis vertinimas balais;

- 6) nustatoma j gebėjimų grupės vertinimo balais suma, atspindinti esamą padėtį, įvedus i – jo indikatorius reikšmingumą:

$$SVQ_j = \sum_{i=1}^n V_{ji} Q_{ji}, \quad (4)$$

- 7) j gebėjimų grupės vertinimo balais suma, atspindinti esamą padėtį, įvedus i – jo indikatorius reikšmingumą, normuojama indikatorių skaičiumi (šiuo skaičiavimų etapu atsižvelgiama į gebėjimų grupės komponentų – indikatorių skaičių):

$$SVN_j = \frac{\sum_{i=1}^n V_{ji}}{n} \quad \text{arba} \quad SVN_j = \frac{\sum_{i=1}^n V_{ji} Q_{ji}}{n}. \quad (5)$$

- 8) apskaičiuojama j gebėjimų grupių normuotų indikatorių skaičiumi vertinimų balais suma:

$$SVB = \sum_{j=1}^m SVN_j. \quad (6)$$

Sudarant sudėtinį gebėjimų vertinimą yra svarbus kokybinio vertinimo suteikimo gebėjimų grupės komponentei – indikatoriumi etapas. Šis etapas lemia sudėtinio vertinimo patikimumą bei tikslumą. Sudėtinio gebėjimų vertinimo

skaičiavimuose svarbus ir j gebėjimų grupės i – jo indikatorius reikšmingumo nustatymas. Šitai galima atlikti pasitelkus ekspertinių vertinimų procedūras.

Aptarta skaičiavimų tvarka padeda kiekybiškai vertinant apskaitos specialistų (ir ne tik jų) kompetencijas, skaičiuojant kiekvieno atskirai specialisto jo kompetencijų sudėtinį vertinimą, stebint tokio vertinimo raidą, ar tai atliktų pats specialistas savo iniciatyva, ar tai būtų atliekama įmonės, kitokių institucijų iniciatyva. Siūloma apskaitos specialisto vertinimo sistema, sudaryta iš dalinių, integruotų ir sudėtinio įvertinimo, sudaro prielaidas išsamiam apskaitos specialisto turimų kompetencijų įvertinimui.

Išvados

Kompetencijomis pagrįstos studijų sistemos kūrimas tampa vienu svarbiausiu Europos Sąjungos šalių tikslu, kurio neįgyvendinus sunku sukurti nenutrūkstamo mokymosi galimybių, pereiti prie žiniomis grindžiamos ekonomikos. Nuolat vyksta atsakomybės, kūrybiškumo ir iniciatyvos pokyčiai, nuolatinio mokymosi ir gebėjimo prisitaikyti prie nuolat kintančių sąlygų, norima matyti daugiau ir toliau. Aplinkos dinamiškumas reikalauja gilinti bendrosiomis kompetencijomis pagrįstą specialistų ugdymo turinį.

Apskaitos specialisto kompetencijos svarbiausi elementai yra žinios, įgūdžiai, nuostatos. Bendrosios kompetencijos yra daugiau nei kvalifikacijos sudėtinė dalis. Jos ir holistinė asmens galimybių raiška, akcentuojanti individo asmenines kompetencijas.

Baigęs studijas ir neskirdamas tinkamo dėmesio savo kompetencijoms, jų plėtrai, susiduria su iššūkiais, sukeliančiais riziką netekti vietos darbo rinkoje ar jos nerasti. Praktinė veikla, visas šis laikotarpis reikalauja nuolatinės kompetencijų plėtros. Praktinėje veikloje apskaitos specialistui be profesinės kompetencijos reikalingos verslo, socialinės kompetencijos. Nuolatinė kompetencijų plėtra reikalauja jų plėtros stebėjimo sistemos, palankios ne tik įmonei, kitoms institucijoms, bet ir savistebėsenai.

Apskaitos specialistų kompetencijų stebėjime svarbus kiekybinis kompetencijų vertinimas. Siūloma tokio vertinimo metodika sudaryta iš dalinio, integruoto ir sudėtinio įvertinimo sudaro prielaidas išsamiam apskaitos specialisto turimų kompetencijų, jų raidos įvertinimui.

Literatūra

- Anderson, D.; Swency, D.; Williams, A. (1996). *Statistics for business and economics*. New York, Los Angeles, San Francisco.
- Buhalterinės apskaitos specialistų rengimas Lietuvoje. (2007). Monografija. Vilnius, VU.
- Buhalterio rengimo standartas. Profesinio išsilavinimo lygis – penktasis. 2008: <http://www.kpmc.lt/Skelbimai/PDFstandartai/Buhalteris.LT.5.pdf>.
- Čekanavičius, V.; Murauskas, G. (2000). *Statistika ir jos taikymai I*. Vilnius, TEV.
- Europos Bendrijų Komisijos personalo darbinis dokumentas kuriant Europos kvalifikacijų sąrangą mokymuisi visą gyvenimą. (2005). Briuselis. www.smm.lt/docs/N2_EQF-neoficialus%20vertinimas
- Levine, D.; Stephan, D.; Krehbiel, T.; Berenson, M. (2005). *Statistics for Managers using Microsoft*. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Martišius, S.; Kėdaitis, V. (2010). *Statistika. I dalis. Statistinės analizės teorija ir metodai*. Vilnius, VU.

- Rinne, H. (2008). Taschenbuch der Statistik. Für Wirtschafts – und Sozialwissenschaften. – Verlag Harri Deutsch.
- Scharnbacher, K. (2004). Statistik im Betrieb. Wiesbaden, Gabler GmbH.
- Schlittgen, R. (2012). Einführung in die Statistik: Analyse und modellierung von Daten.

ASSESSMENT COMPETENCES PROFESSIONALS

Romualdas Valkauskas

Summary

Corporate social – economic development based on existing knowledge of reality. Finally, in order to say what will happen tomorrow, need to know what available today that was yesterday is. This is not feasible without appropriate methods, it is impossible without knowledge to use quantitative methods for identification social and economical expressions, it is impossible without specific, professional and general competences.

This paper demonstrated that the development professional and general competences of accounting professionals, of chartered accountant is importantly under such situation the constantly changing reality. It demonstrates the need for the natural development of general and professional competences. The natural demand the development general and professional competences must be in character for the accounting professionals.

It is argued that the professional, business and social competences in the most practical and relevant experience of each accounting professional activities. Success in practical activities linked to cognition the existing competences. This cognition indicated the knowledge of the quantitative assessment the existing competences and development of general and professional competences. This paper proposes and discusses the methodology to give the quantitative indicators for measure the stature of competences.