
КОМПЕТЕНТНОСТНИЯТ ПОДХОД ПРЕЗ ПРИЗМАТА НА ОБУЧЕНИЕТО ПО УПРАВЛЕНСКО СЧЕТОВОДСТВО В УНИВЕРСИТЕТИТЕ

Райна Стоянова Петрова¹

¹ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – Велико Търново, България

E-mail: ¹r.petrova@ts.uni-vt.bg

Резюме: Компетентностите на управленските счетоводители са в процес на развитие съобразно променящата се социално-икономическа реалност. Практическото приложение на компетентностния подход в разглежданата област е отговор на промяната в нагласите от предметно-ориентирано към компетентностноориентирано обучение.

Настоящото изследване има за цел да предложи компетентностен модел за обучение на студентите в областта на управленското счетоводство. Прилагането на разработения модел на компетентности в обучителния процес ще допринесе както за развитие на компетентностите, знанията и уменията, ценностите, етиката и нагласите, така и за реализацията на бъдещите управленски счетоводители.

Ключови думи: компетентности, компетенции, компетентностен подход, компетентностен модел за обучение, управленско счетоводство.

Тази статия се **цитира**, както следва: **Петрова, Р.** (2022). Компетентностният подход през призмата на обучението по управленско счетоводство в университетите. Народностопански архив, (4), с. 63-87.

URL: www2.uni-svishtov.bg/NSArhiv

JEL: M41.

* * *

¹ Адрес за кореспонденция: ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – гр. Велико Търново, Стопански факултет, ул. „Арх. Г. Козаров“ №1, +359878243465, r.petrova@ts.uni-vt.bg

Въведение

Упразняването на счетоводната професия в условията на дигитална трансформация се свързва с все повече предизвикателства. От висшето образование по счетоводство се очаква да отговори на съвременните изисквания на професията и бизнеса и да подготви компетентни и конкурентоспособни специалисти. Компетентностите на управленските счетоводители също са в процес на развитие съобразно променящата се социално-икономическа реалност. За да използват дигитализацията на бизнеса, управленските счетоводители трябва да могат да познават нови начини за управление, анализиране и извличане на стойност от данните, да прилагат умения за аналитично и критично мислене, формулиране на стратегическите проблеми и идентифициране на най-важните въпроси, на които големите масиви от данни могат да отговорят (Павлова, 2020б, с. 140). Новите икономически реалности поставят нови предизвикателства и пред обучението по управленско счетоводство. Практическото приложение на компетентностния подход в разглежданата област е отговор на промяната в нагласите от предметно-ориентирано към компетентностноориентирано обучение.

В настоящата научна разработка обект на изследване са компетентностите на специалистите в областта на управленското счетоводство. Предмет на изследването са концептуалните проблеми на компетентностния подход, свързани с обучението по управленско счетоводство. Основна цел е да се предложи компетентностен модел за обучение на студентите в предметната област на управленското счетоводство. Прилагането на разработения модел на компетентности в учебния процес ще допринесе както за развитие на компетентностите, знанията и уменията, ценностите, етиката и нагласите, така и за реализацията на бъдещите управленски счетоводители.

1. За необходимостта от компетентностен подход във висшето образование в областта на управленското счетоводство

Компетентностите² се определят като динамична съвкупност от знания, умения, нагласи и отношения, които се придобиват в процеса на обучение. Свързват се основно с поведението на личността, не сами по

² Понятието компетентност произлиза от латински език (лат. *competens*, *-entis* „способен“; от английски език думата компетентност се превежда като „способност, дарба“).

себе си знания или умения, а подходящи поведения, демонстрирани в конкретни учебни ситуации и необходими за постигането на резултати в конкретна дейност или при определена професионална роля.

Знанията са свързани с отговори на въпроси (какво, кога, къде, колко и т.н.), уменията изискват прилагането на знанията на практика, а под отношения се разбират нагласите към знанието, които се отразяват в поведението на обучаваните.

Компетентността най-често се свързва със способност, разбрана като може да се направи нещо, т.е. умееене, основано на знание. Компетентностите са способности, но не вродени, а „такива, които са развити чрез качествено учене, в подходяща педагогическа среда и чрез придобиване на сериозен практически опит“ (Zwell, 2000).

Компетентностите могат да се разглеждат (Кибанов & Митрофанова, 2014, с. 156) и като личностни характеристики, които са важни за ефективното изпълнение на работата на съответната позиция и които могат да бъдат измерени чрез наблюдаване на поведението. Затова на преден план от някои автори (Уиддет, 2008, с. 228) се извежда характеристиката на понятието „компетентност“ като набор от поведенчески индикатори.

Идеята за компетентностите има своята история³, която датира от 60-те години на XX век, и която продължава да търпи развитие и да се разширява в съвременните условия. С образователните реформи в редица държави през новото столетие на преден план излиза „компетентностно ориентираното образование“.

Необходимостта от класифициране на компетентностите се обосновава от разширяване на приложението на понятието „компетентност“ в много и разнообразни области. От една страна, компетентностите могат да се разграничат⁴ на индивидуални (социална, емоционална, когнитивна, гражданска и професионална компетентност) и организационни компетентности. От друга страна, – на поведенчески или „меки“ (емоционална интелигентност, комуникативност, резистентност към промяна, проактивност, екипност, умения за вземане на решения, ориентираност към постижения, умения за мотивиране, лидерство и др.) и технически или „твърди“, които определят специфичните професионални умения и способности.

³ С появата си понятието „компетентност“ първоначално се свързва с езикознанието. През 70-те и 80-те години на XX век то започва да намира приложение и по отношение на теорията на комуникацията, мениджмънта и управлението на човешките ресурси. В последните години идеята за компетентностите стои в основата при разработването на документи на Юнеско, Съвета на Европа и МОН в България.

⁴ Компетентности и образование, <https://mon.bg › upload › I-book>.

А. Хуторски (Хуторски, 2005) разграничава компетентностите йерархично на три нива във връзка с разделянето на съдържанието на образованието на „метапредметно“ (за всички предмети), „междупредметно“ (за цикъл предмети и образователни области) и „предметно“ (по отношение на конкретния учебен предмет):

- ключовите компетентности – отнасят се към общото (метапредметното) съдържание на образованието.

- общопредметни компетентности – отнасят се към определен кръг учебни предмети и образователни области.

- предметни компетентности – това е частен случай към двете предходни нива компетентности, имащи конкретно описание и възможност за формиране в рамките на учебните предмети.

Модернизацията на образованието е неизменно свързана с понятието ключови компетенции и за тази цел на съвременния етап те са изведени като приоритетни. Една от целите на Лисабонската стратегия за развитие е, ЕС да се превърне в динамична и конкурентоспособна икономика, основана на знанието и компетентностите. Програмата „Учене през целия живот“ е създадена с решение на Европейския парламент и Съвета на Европейския съюз (ЕС), както и Национална стратегия за учене през целия живот 2008–2013. В тази стратегия се определя, че ключовите компетентности включват „преносими (основни) умения, необходими на всеки един зает във всяка една ситуация“. В основата на Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (ЕКР)⁵ стои концепцията за комплекса от компетентности, необходими за личностно развитие, активно гражданство, социално включване и пригодност за трудова заетост през XXI век.

Рамката описва ключовите компетентности и извежда редица преносими, „меки“ умения (например инициативност, оценка на риска, креативност, критично мислене, контролиране на емоциите, работа в екип, решаване на проблеми, поемане на отговорност), които осигуряват свързаност между личната, социалната и професионалната изява на съвременния човек.

⁵ Настоящата е приета по Препоръката на Съвета на Европейския съюз и на Европейския парламент през 2008 г. и представлява обща европейска референтна рамка, която установява връзки между националните квалификационни системи, изпълнявайки функцията на инструмент за обяснение на съдържанието и повишаване разбираемостта на квалификациите в рамките на различните страни и системи в Европа. Рамката поставя две основни цели: насърчаване на мобилността на гражданите между отделните страни и улесняване на тяхното обучение през целия живот, <https://www.aubg.edu/documents/1535>.

За целите на настоящото изследване са от значение дефинициите, които се извеждат в ЕКР, а именно:

- за понятието „компетентности“: „доказана способност за използване на знания, умения и личностни, социални и/или методологични дадености в работни или учебни ситуации и в професионално и личностно развитие“. В контекста на Европейската квалификационна рамка способностите се описват с оглед степента на поемане на отговорност и самостоятелност. Понятието „компетенции“ обозначава комплексното владение на знания и умения с цел ефективно организиране на ресурсите, с които лицето разполага за постигането на професионалните си задачи.

- за понятието „знания“: „резултат от усвояване на информация в процеса на учене. Те са съвкупност от факти, принципи, теории, понятия, представи и практики, които са вече утвърдени и подпомагат разбирането на определена област или предмет и са свързани с определена сфера на работа или обучение“. В контекста на Европейската квалификационна рамка знанията се описват като теоретични и/или фактологични.

- за понятието „умения“: „способност и възможност на човек да извършва процеси и да прилага съществуващите знания, за да постигне резултати при изпълнение на задачи и решаване на проблеми“. В контекста на Европейската квалификационна рамка уменията се описват като познавателни (включващи прилагане на логическо, интуитивно и творческо мислене) и практически (включващи сръчност и употреба на методи, материали, уреди и инструменти).

- за понятието „нагласи“: „предразположение и начин на мислене за действие“.

С концепцията за ключовите компетентности⁶ се извежда на преден план обучението, ориентирано към резултати, и се акцентира върху прилагането на знания в реални ситуации от живота, като по този начин образованието се „оттласква“⁷ от традиционната си предметна ориентация, залагайки на изграждането на ключови компетентности, които са интегрирани в целия набор от предметни области.

⁶ През 2018 г. ключовите компетентности са осъвременени с Препоръка на Съвета на ЕС. Те включват: езикова грамотност, комуникативна компетентност, математическа компетентност и компетентност в областта на природните науки, технологиите и инженерството, дигитална компетентност, личностна компетентност, социална компетентност и компетентност за учене, гражданска компетентност, предприемаческа компетентност, компетентност за културна осведоменост и изява; [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=GA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=GA).

⁷ Компетентности и образование, <https://mon.bg › upload › I-book>.

В съответствие с Европейската квалификационна рамка е разработена Национална квалификационна рамка (НКР), която дава възможност на образователната система на България да се съпоставя с образователните системи на другите държави – членки на ЕС. Посредством нея се подпомага признаването на дипломи, свидетелства и други документи за квалификация и се улеснява достъпът до пазара на труда и др. Тя съдържа девет нива⁸, покривайки всички образователни етапи и степени на образование – от предучилищно образование до образователната и научна степен „доктор“, и определя необходимите професионални компетентности за всяко ниво с оглед бъдещата професионална реализация.

За съществуването на връзка при всяко от нивата на НКР и съответните ключови компетентности може да се съди както от описанието на очакваните резултати като знания и умения, така и от извеждането на специфични личностно значими ключови компетентности като компетентности за учене, комуникативни и социални компетентности. Наред с това НКР определя и необходимите професионални компетентности за всяко ниво с оглед бъдещата професионална реализация.

Понятието „професионална компетентност“ по отношение на специалистите, притежаващи професионално образование в конкретна научна област, обозначава притежаването на цялостна съвкупност от качества. Професионалните компетентности могат да се разгледат като специфичен комплекс, водещ до постигане на очаквани резултати в овладяване на определена професия и в изпълнението на определена професионална роля. Наред със знанията и уменията да решават стандартни професионални задачи, приоритетни (Колар, 2020) са конкурентоспособността, високата мобилност, чувството за отговорност и творческият потенциал, адаптивността, навиците за сътрудничество и координиране на своята дейност, стремежът към непрекъснато повишаване на редица професионални качества и др.

Редица изследвания⁹ в областта показват, че фокусът при намиране на работа все повече се измества върху придобитите компетентности, оставяйки на заден план фактори като заемани позиции и притежавани квалификации. Това превръща придобитите компетентности в свързващо звено между образованието и бизнеса и кара образователната система и пазарът на труда да говорят на „общ език“ (вж. фиг. 1).

⁸ Нивата на НКР съдържат резултатите от ученето при завършване на обучението на съответното ниво и са описани чрез знания, умения и компетентности, отделени в четири основни групи – самостоятелност и отговорност, компетентности за учене, комуникативни и социални компетентности и професионални компетентности.

⁹ Компетентности и образование, <https://mon.bg › upload › I-book>.



Фигура 1. Компетенциите на специалистите и взаимосвързка между образователната система и пазара на труда

В практиката понятията „компетентност“ и „компетенция“ често се смесват. За разграничаването им е важно да се уточни, че компетентността е с по-широк смисъл. Тя може да се определи¹⁰ като категория, включваща следните компоненти: ниво на осведоменост; познания; опит и авторитетна експертиза в определени области; комплексен личностен ресурс, осигуряващ възможността за ефективно взаимодействие в различни области от заобикалящата среда, зависещ от степента на притежание на необходимите за целта компетенции. Тя може да се дефинира като съвкупност от личностни качества на индивида, обусловени от неговия опит и от извършваните дейности в съответните професионални области. Самите личностни качества интегрират в себе си набор от определени ценности, знания, умения, навици и способности.

Като понятие компетенциите могат да бъдат разгледани¹¹ в контекста на демонстрирано поведение в конкретна ситуация и в изпълнение на конкретна задача или роля. С други думи компетенцията се приближава повече до „зная как“ отколкото до „зная какво“.

От сравнителния анализ на дефинициите на понятията „компетентност“ и „компетенции“ може да се направи извод, че компетентността е по-широкото понятие, към което се отнасят мотивацията и нагласите на личността да прилага в действие придобитите знания, умения и опит за постигане на резултат в дадена област. Както изтъква Р. Димитрова, в това се състои и основното различие на компетентността от традиционните знания и опит, а именно – „компетентността е интегра-

¹⁰ <https://mycompetence.bg/>

¹¹ Пак там.

тивна, има практикоприложна ориентация и има пряко отношение към качествата и ценностната система на личността“ (Димитрова, 2016, с. 211).

От гореизложеното може да се обобщи, че компетенциите представляват съставна част на дадена компетентност. Н. Хомский също обобщава, че компетентността представлява „компетенция в действие“ (Хомский, 2005).

Упражняването на счетоводната професия предполага конкретизиране на необходимите компетентности, знания и умения, ценности, етика и нагласи, които лицата трябва да притежават и поддържат. Към обучението по счетоводство се предявяват специфични изисквания от Съвета за международни стандарти за образование по счетоводство (СМСОС), създаден към Международната федерация на счетоводителите (Ръководство по международни изложения за образование, 2014). Според общата рамка на СМСОС основната цел на счетоводното образование е да развие компетентни професионални счетоводители.

Понятието „компетентност“ в разглежданата обща рамка се дефинира като способността да се изпълнява работна роля съгласно дефиниран стандарт с референция към работна среда. За да демонстрира компетентност в дадена роля, професионалният счетоводител трябва да притежава необходимите професионални знания, професионални умения и професионални ценности, етика и нагласи.

Професионалните знания, залежнати в общата рамка, включват тези теми, които образуват предмета на счетоводството, както и други икономически дисциплини, които взети заедно образуват същностния набор от знания за професионалните счетоводители.

Професионалните умения, залежнати в общата рамка, включват разнообразните видове способности, които се изискват, за да могат да се приложат професионалните знания, както и професионалните ценности, етика и нагласи, по подходящ и ефективен начин в професионален контекст.

Професионалните ценности, етика и нагласи, залежнати в общата рамка, включват професионалното поведение и характеристики, които идентифицират професионалните счетоводители като членове на професията. Те включват принципите на поведение (т.е. етичните принципи), които обикновено се асоциират с професионалното поведение и които се считат за важни при определяне на неговите отличителни черти.

В общата рамка на СМСОС се извършва конкретизиране по отношение на професионалните умения на професионалните счетоводители. Посочва се, че от професионалните счетоводители се изисква да притежават широк кръг от умения, включително методологически и функцио-

нални умения, организационни и свързани с управлението на предприятието умения, личностни умения, междуличностни и комуникативни умения, разнообразни интелектуални умения и умения за формиране на професионални преценки.

Професионални умения у счетоводителите се групират според IES 3¹² и съответния речник на термините на IAESB (Handbook of International Education Standards, 2019), а именно: интелектуални, междуличностни и комуникационни, лични и организационни умения, които професионалният счетоводител съчетава с техническа компетентност и професионални ценности, етика и нагласи, за да демонстрира професионална компетентност.

Във връзка с професионалните ценности, етика и нагласи, залегнати в общата рамка, също се извършва пояснение. Те по-конкретно включват: ангажираност с методологическа компетентност, етично поведение (например независимост, обективност, конфиденциалност и почтеност), добри професионални обноси (например надлежна грижа, своевременност, учтивост, уважение, отговорност и надеждност), стремеж към съвършенство (например ангажираност с непрекъснато усъвършенстване и обучение през целия живот), както и социална отговорност (например осъзнаване и зачитане на обществения интерес).

Професионални ценности, етика и нагласи у счетоводителите се дефинират и според IES 3 и съответния речник на термините на IAESB, а именно това са характеристиките, които определят професионалните счетоводители като членове на дадена професия. Те включват принципите на поведение (например етични принципи), които обикновено се свързват с професионалното поведение и се считат за съществени при определянето на отличителните му характеристики.

В тази връзка понятието „компетентност“ може да бъде разглеждано и през призмата на разбирането за професионалната квалификация. За тази цел професионалната квалификация в НКПД се представя като мярка за степента на владене на определени знания, умения и професионално значими качества, придобити посредством обучение или трудов опит, а компетентността – като способност за изпълнение на конкретна длъжност, определени функции или роли. Тази способност, от своя страна, формално се доказва посредством диплома, сертификат или друг официален документ, съобразен с действащото законодателство.

В литературата (Максимова, 2016, с. 116–118) се посочва, че счетоводните кадри в предприятията, за да изпълняват качествено своите работни задачи, трябва перманентно да се самообучават, да следят

¹² IES 3 Initial Professional Development – Professional Skills (2021)

нормативните промени в областта на счетоводството, ако е възможно, да посещават специализирани семинари и курсове и да се развиват, за да придобиват нови умения и способности. Това има отношение и към дефиницията на Л. Спенсър за компетентността: „Компетентността е основното качество на индивида, което има причинно-следствена връзка с ефективното и/или най-доброто представяне въз основа на критерии в работата или в други ситуации“ (Спенсър & Спенсър, 2005, с. 384).

Според М. Павлова новите компетентности изискват да се разработят нови подходи за гарантиране на силно бъдеще за счетоводната професия (Павлова, 2020а, с. 67). Н. Костова обобщава, че счетоводителите трябва да могат да „мислят в перспектива“, за което са изключително важни: аналитичното мислене, креативният подход в работата, уменията да се обхване глобалната картина, за да може да се подпомага стратегическата посока на предприятието, финансовото му състояние и пазарното му позициониране (Костова, 2021, с. 10–11). Способностите да се обработва голям обем информация, да се извеждат критични оценки, да се мисли предприемачески, да се комуникира ефективно, да се адаптира бързо към променящите се условия сега и в бъдеще са по-важни от всякога.

Във връзка с дефиниране на понятието „компетентност“ могат да се приложат два подхода: американски и европейски подход. От гледна точка на американския подход авторите (Иванов & Лукьянова, 2019, с. 15; Кибанов & Митрофанова, 2014, с. 9) представят компетентностите като описание на поведението на служителите. Този подход е насочен към определяне на основните характеристики на служителите, при притежаването на които те са в състояние да демонстрират правилно поведение и в резултат на това да постигнат високи резултати в работата.

Другият подход, европейският подход, разглежда компетентностите от функционална гледна точка като описание на работните задачи или очакваните резултати от работата. В тази връзка компетентността може да се определи, че представлява способността на служителите да действат в съответствие със стандартите, приети от конкретната организация. В резултат на това може да се обобщи (Иванов & Лукьянова, 2019, с. 15), че европейският подход се насочва към определяне на минималния стандарт, който трябва да бъде постигнат от служителите, а американският модел определя какво трябва да направи всеки отделен служител, за да постигне най-висока ефективност.

За да се извърши конкретизация и оценяване на специфичните качества, допринасящи за успешното изпълнение на функциите на съвременния счетоводител, може да се приложат разнообразни подходи както по отношение на професионалното образование по счетоводство, така

и по отношение на конкретните икономически единици. В тази връзка Н. Иванов (Иванов & Лукьянова, 2019, с. 14) предлага приложението на подход, базиран на компетентности, на чиято основа да се разработват конкретни модели на компетентности.

Моделът на компетентност се определя като „пълен набор от компетенции (със или без нива) и индикатори за поведение“ (Уиддет & Холлифорд, 2008, с. 12). Отделните модели могат да съдържат подробно описание на стандартите на поведение за персонала на определен отдел или стандарти за действие, водещи до постигане на конкретни цели, но могат също така да включват основни стандарти на поведение, предназначени да опишат напълно бизнес структурата или дейностите, насочени към постигане на набор от различни корпоративни цели. Наборът от детайли, включени в описанието на модела на компетентност, зависи от предвиденото практическо приложение на конкретния модел.

Възможностите, които дават прилаганите методи за разработване на компетентностен модел, са следните: проектиране на класическо изследване на компетентностите, процес на изграждане на модел на компетентности с помощта на експертни групи, изучаване на бъдещи произведения или отделни работи (Спенсер & Спенсер, 2005, с. 384).

Задълбочен интерес представляват практикоприложните аспекти на разработения от Н. Иванов компетентностен модел, базиран на използването на експертни групи и предназначен за приложение в следните ситуации: при подбор и оценка на персонала и по-конкретно в ситуации, в които организацията има голямо текучество на служители; при ниска ефективност на работата в компанията по стратегически за нея области; при планиране на кариера (компанията може да има нужда от служители с определен потенциал, отразен в конкретни компетенции); при настъпили или планирани организационни промени в организацията (в този случай е важно, компанията да знае кои служители могат да допринесат за растежа, да действат ефективно в условия на стрес и нестабилност); при наличие на дълъг период на адаптация и обучение на новите служители и други (Иванов & Лукьянова, 2019, с. с.14–21).

Теорията се обогатява и от редица други модели на управленски компетентности, които могат да намерят приложение в организациите за справяне с кризисни ситуации, за ефективно организационно управление и др. Такъв е моделът на Д. Йорданова, в който се обосновава релацията между лидерските компетенции и етапите на управление на кризи. В контекста на модела и на изградената рамка на управленски компетенции се изследват различни аспекти на ролята на компетенциите на кризисния мениджър в бизнес организациите (Йорданова, 2020, с.134–144).

Извършването на нови и широкообхватни научни изследвания на компетентностите и компетенциите в бизнес организациите води до по-прецизно дефиниране както на основните характеристики на служителите, така и на техните работни задачи или очаквани резултати от работата им. Приложението на компетентностни модели в практиката има за цел да се постигне по-висока ефективност в управлението на организационно равнище.

2. Компетентностен модел за обучение на студентите в предметната област на управленското счетоводство

В професионалното образование се използват разнообразни подходи, които са в основата на обучението на специалистите от различните области. Някои от тях са утвърдени и с дългогодишни традиции в приложението им. Такива са традиционните подходи, които са ориентирани към знанието (т.е. насочени към усвояване на определено учебно съдържание, съсредоточени върху предметно структуриране на знания и др.). Други подходи навлизат в сферата на образованието поетапно през втората половина на XX век. Те са базирани на компетентности, насочени са към повишаване на качеството на обучението и имат за задача адекватно да отговорят на динамиката на развитието и очакванията на съвременното общество към образователната система.

Сред основните предпоставки за навлизане на практически ориентираното обучение е обществената потребност от компетентни специалисти с познания в различни области, които взаимодействат помежду си в различни ситуации и притежават разнообразни творчески умения, професионално значими и личностни качества. Компетентостният подход в обучението се фокусира върху използването на знанията и тяхното практическо прилагане. Той се проявява като „актуализиране на съдържанието на образованието в отговор на променящата се социално-икономическа реалност“ (Назмутдинов & Юсупова, 2013). Неговото приложение е отговор на промяната в нагласите от предметноориентирано към компетентностноориентирано обучение.

Термините „компетеност“ и „компетенции“ са в основата и на компетентостния подход. Основният акцент при разглеждания подход е преходът от преподаване на знания към овладяване на ключови компетентности. Посредством приложението на компетентостния подход се променя из основи „идеята не само за целите на образованието, но и за характера на конструирането на необходимото знание“ (Стефанова, 2021). Компетентостният подход е фокусиран върху постигнатите резул-

тати от обучителния процес и способността, конкретните знания да се прилагат в извършваната дейност.

По своята същност компетентностният подход е набор от принципи за определяне на целите, подбор на съдържание, организиране на образователния процес и оценка на учебните резултати. Като негови основни характеристики могат да се посочат¹³ следните: интегрирано междупредметно взаимодействие; практическа насоченост на обучението; ориентация към резултати; прилагане на иновативни подходи и практики в процеса на преподаване и учене.

Компетентностният подход предполага използване на различни междупредметни връзки в обучителния процес във връзка с изясняването на понятийния апарат, процесите и явленията, т.е. отделните теми на учебното съдържание се преподават взаимосвързано и по този начин се излиза от очертаванията на конкретния учебен предмет. Интердисциплинарното обучение е в основата на разглеждания образователен подход и се приема, че улеснява формирането на отделните ключови компетентности и в крайна сметка води до тяхното интегрирано придобиване.

При компетентностния подход образоваността се свързва със „способността на базата на придобитите знания да се демонстрират умения за решаване на проблеми с различна сложност и в непознати ситуации от ежедневието“¹⁴. Това изисква осигуряване на реален практически контекст за целите на обучението и разработване на учебните задачи по начин, който да стимулира критическото мислене, екипната работа, творчеството, предприемчивостта, емоционалната интелигентност, вземането на решения – умения, които стават основни в съвременното общество.

Прилагането на компетентностния подход поставя сериозни изисквания към методологията на преподаване, която трябва да се трансформира от „да се научаваш да правиш нещо“ в „подпомагане да се научиш да правиш нещо“. Изследванията на редица автори (Василева-Иванова, 2014; Ненова, 2005) свидетелстват, че приложението на интерактивни методи на обучение при реализиране на компетентностния подход допринася за постигане на ефективни образователни резултати. Спецификата на подхода се изразява в това, че не се усвояват „готовите знания“, които някой е предложил за усвояване, а „се проследяват условията за възникване на това знание“ (Назмутдинов & Юсупова, 2013).

Това, което отличава компетентностния подход от квалификационния (традиционния) подход, е различното разбиране за същността на очакваните резултати и за образователните цели. При квалифи-

¹³ За прехода от знания към умения, <https://mon.bg › upload › П -book>.

¹⁴ Пак там.

кационния подход целите са насочени към онова, което трябва да бъде усвоено от обучаемите в обучителния процес – понятия, факти, правила и др. С приложението на компетентностния подход се цели, знанията да се превръщат в умения чрез създаване на практически ситуации и експериментална среда. Промяната в образователните цели, от своя страна, води до промяна и при дефинирането на учебно съдържание, подбора на учебни дейности и подходите при оценяване на постигнатите образователни резултати.

В тази връзка настоящото изследване има за цел да предложи компетентностен модел за обучение на студентите в областта на управленското счетоводство. Посредством него може да се реализира прилагането на компетентностния подход в обучението по управленско счетоводство.

Компетентностният модел за обучение¹⁵ на студентите в предметната област на управленското счетоводство по мнението на автора включва следните изграждащи блокове:

- компетентности и компетенции по управленско счетоводство и степен на тяхното развитие у студентите;
- методи на обучение и рамкиране на учебното съдържание на курса по управленско счетоводство;
- матрично представяне на зависимостта между дейностите, залегнати в учебната програма по дисциплината, и компетентностите на студентите;
- оценка на компетентностите и компетенциите на студентите в областта на управленското счетоводство.

Компетенциите на студентите, преминали курса на обучение по управленско счетоводство, могат да се систематизират, както е направено в *Таблица 1*. Тяхното дефиниране е определящо от гледна точка на детайлизирането на очакваната степен на развитие на тези компетенции у студентите. Несъмнено рамкирането на нивото на достигнатите компетенции в модела трябва да отговаря на утвърдените учебни програми по управленско счетоводство за съответната образователна програма¹⁶.

¹⁵ В съвременната среда на функциониране на висшето икономическо образование в България е разработен компетентностен модел по отношение на обучението на студентите в областта на финансовия контрол. Вж. Димитрова, Р., Разбиране и прилагане на компетентностния подход в обучението по финансов контрол, сп. „Известия“, ИУ – Варна, том 60/№2, 2016, с. 208–225.

¹⁶ Настоящият модел е съобразен с учебната програма по дисциплината „Управленско счетоводство – част 1“ за бакалавърската образователна програма „Счетоводство и контрол“ в Стопански факултет на ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“. Заложените знания, умения и компетентности в действащия учебен план са съобразени с Квалификационната рамка на Европейското пространство за висше образование и Националната квалификационна рамка на Република България.

Таблица 1

Компетенции по управленско счетоводство и степен на тяхното развитие у студентите

Видове компетенции	Степен на развитие на компетенциите
1. Професионални знания	<ul style="list-style-type: none"> • структура и области на приложение на управленското счетоводство • концепция за същността на разходите и тяхното класифициране за нуждите на управленското счетоводство • ролята на управленското счетоводство при вземането на решения • счетоводен анализ на зависимостта между разходите, обема и печалбата • калкулиране на себестойността, подходи и системи за калкулиране • интегриране на непреките разходи в себестойността на продукцията и услугите • счетоводно бюджетиране – същност, подходи и методика • методи за изследване динамиката на разходите • проблеми при изграждането и поддържането на професионална компетентност у съвременните управленски счетоводители
2. Професионални умения	<ul style="list-style-type: none"> • да разграничава обхвата на изучаваните техники на управленското счетоводство • да прилага инструментариума на управленското счетоводство в подкрепа на вземането на управленски решения • да владее методи и средства, позволяващи решаването на сложни задачи в предметната област на управленското счетоводство • да интерпретира различни по характер източници на информация, за да аргументира потенциални управленски решения
3. Професионален опит	<ul style="list-style-type: none"> • да прилага техниките на управленското счетоводство в различни практикоприложни аспекти от работата на управленския счетоводител • да обработва и прилага различни източници на информация в управленската счетоводна дейност • да изготвя различни по характер докладът отчети и справки за нуждите на управлението на организацията
4. Кариерно ориентиране	<ul style="list-style-type: none"> • да развива и надгражда натрупаните професионални знания, умения и опит в сферата на управленското счетоводство

	<ul style="list-style-type: none"> • да прилага натрупаните професионални знания, умения и опит в практиката или при научни изследвания • да проявява интерес към проблематиката и новостите в обсега на управленското счетоводство
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Съобразно заложеното разбиране за компетенции и компетентност в Международните образователни стандарти по счетоводство компетенциите по управленско счетоводство в своята цялост определят компетентностите в тази предметна област на счетоводството. От тази гледна точка за нуждите на разработения компетентностен модел компетентностите също подлежат на систематизиране, което е направено в *Таблица 2*.

Методите на обучение и рамкирането на учебното съдържание на курса по управленско счетоводство влизат в състава на следващия основен градивен елемент на настоящия компетентностен модел за обучение на студентите в областта на управленското счетоводство. Прилаганите методи на обучение се отнасят до начина на организиране на съвместната дейност на преподавателя и студентите в процеса на усвояване на определени знания и умения.

Таблица 2

Компетентности на студентите, преминали курса на обучение по управленско счетоводство

<i>Видове компетентности</i>	<i>Характеристика на компетентностите</i>
1. Функционални	<ul style="list-style-type: none"> • прилагане на инструментариума на управленското счетоводство при изпълнението на зададени проекти или задачи ; • развиване на способности за събиране и класифициране на финансови и нефинансови данни с цел решаване на конкретни казуси в сферата на управленското счетоводство; • обработване, анализиране и оценяване на счетоводна и извънсчетоводна информация за целите на вземането на потенциални управленски решения; • прилагане на придобитите знания и умения в нови или непознати условия на турбулентната икономическа среда; • проявяване на способност за анализиране на информация в по-широк или интердисциплинарен контекст.
2. Организационни	<ul style="list-style-type: none"> • развиване на способности за ясно и разбираемо

	<p>формулиране и излагане на идеи, проблеми и решения пред специалисти в сферата на икономиката и стопанското управление;</p> <ul style="list-style-type: none"> • изразяване отношение и разбиране по въпроси чрез използване на методи, основани на качествени и количествени описания и оценки; • притежаване на способност за административно управление на сложни професионални дейности, включително на екипи и ресурси; • проявяване на творчество и инициативност във финансово-управленската дейност; • организиране на действията си във връзка с изпълнението на зададен проект или задание; • изготвяне на разнообразни доклади, отчети и справки, свързани с предмета на управленското счетоводство.
3. Дигитални	<ul style="list-style-type: none"> • развиване на умения за работа с данни; • развиване на умения за анализ на данни; • развиване на умения за цифрово сътрудничество; • развиване на умения за координиране на технологичните процеси; • развиване на способности за работа с интелигентни системи.
4. Лични и комуникативни	<ul style="list-style-type: none"> • развиване на способности за работа в екип; • развиване на способности за съгласуване на своите действия с поставената цел при екипната работа; • преценяване на необходимостта от обучение на другите с цел повишаване на екипната ефективност; • развиване на лидерски качества и на способност да защитава своята позиция в условията на толерантни взаимоотношения; • развиване на способности за адекватна реакция в условия на конкурентна среда .
5. Етични ценности и нагласи	<ul style="list-style-type: none"> • проявяване на широк личен мироглед и на разбиране и солидарност с другите; • развиване на вътрешна нагласа за съобразяване с професионалната счетоводна етика; • формиране на разбиране и на нагласа за спазване на принципите, свързани с работните задачи на управленския счетоводител; • изграждане на толерантно и етично поведение по повод на осъществяването на съвместна работа по проекти и задания;

	<ul style="list-style-type: none"> лично усъвършенстване в професионално отношение и развиване на вътрешна нагласа за извличане на опит в работна среда.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Методите на обучение в конкретика съдържат описание на дейността на преподавателя, дейността на студентите и връзката между тези дейности в процеса на обучение. Дейностите на преподавателите по управленско счетоводство и на обучаваните студенти подлежат на разграничаване от гледна точка на заложените часове по дисциплината, а именно – лекционни часове и семинарни занятия.

Самите методи на обучение, които могат да се прилагат в рамките на учебния курс по управленско счетоводство, подлежат на непрекъснато усъвършенстване по отношение на работата на университетските преподаватели. Комплексът от прилаганите методи на обучение е резултат от симбиозата на знания, умения и опит на преподавателите в областта на преподаването по управленско счетоводство. По виждане на автора на настоящото изследване базовите методи на обучение, отнесени към тематичното съдържание по управленско счетоводство, могат да се представят съобразно необходимите компетентности. Това групиране е извършено в Таблица 3.

Таблица 3

Приложение на методите на обучение в обучителния процес по управленско счетоводство

Методи на обучение	Дейности на участниците в обучителния процес в контекста на тематичното съдържание на дисциплината	Компетентности
Лекция (обяснения, презентации, визуализации, намиране на решения на поставени проблеми и др.)	Изложението на лекциите е съобразено с тематичното съдържание при спазване на учебната програма по дисциплината: <ul style="list-style-type: none"> структура и области на приложение на управленското счетоводство; концепция за същността на разходите и тяхното класифициране за нуждите на управленското счетоводство; ролята на управленското счетоводство при вземането на решения; счетоводен анализ на зависимостта 	<ul style="list-style-type: none"> функционални; организационни; етични ценности и нагласи.

	<p>между разходите, обема и печалбата;</p> <ul style="list-style-type: none"> • калкулиране на себестойността, подходи и системи за калкулиране; • интегриране на непреките разходи в себестойността на продукцията и услугите; • счетоводно бюджетиране – същност, подходи и методика; • методи за изследване динамиката на разходите; • проблеми при изграждането и поддържането на професионална компетентност у съвременните управленски счетоводители. 	
Беседа (дискусия по поставени въпроси и др.)	<p>Подходяща за всяка тема както по време на лекция, така и по време на семинарно занятие.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • лични и комуникативни; • организационни; • функционални; • етични ценности и нагласи.
Решаване на практически задачи, казуси и тестове	<p>Подходяща за приложение на семинарните занятия.</p> <p>Преподавателят следва: да направи необходимата организация; да даде разяснения; да отстрани допуснати грешки; да осъществи контрол върху изпълнението и др.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • функционални; • организационни; • дигитални; • лични и комуникативни; • етични ценности и нагласи.
Ролеви игри	<p>Подходяща за приложение на семинарните занятия.</p> <p>Преподавателят следва: да направи необходимата организация; да даде разяснения за изискванията, правилата и ограниченията; да осъществи компетентна намеса; да осъществи мониторинг и обратна връзка.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • функционални; • организационни; • лични и комуникативни; • етични ценности и нагласи; • дигитални.
Курсова работа и други форми на самостоятелна работа	<p>Подходяща за задаване като самостоятелна индивидуална работа на студентите или като екипна работа.</p> <p>Преподавателят следва: да направи разяснения; да обясни критериите за оценяване; да осъществи консултации; да направи препоръки.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • лични и комуникативни; • организационни; • функционални; • етични ценности и нагласи; • дигитални.

С изнасянето на лекция могат да се поставят следните конкретни цели: въвеждане в проблематиката на дисциплината; визуализация на учебното съдържание; обобщаване на учебния материал по дадена тема; насочване вниманието на обучаемите към конкретен проблем и др. Когато при провеждането на лекцията се поставят конкретни проблеми, тогава самото изложение има проблемен характер и чрез него се цели да се достигне до намиране на решения.

Беседа по поставени въпроси като метод в обучението по икономика намира широко приложение за активното усвояване на учебното съдържание. Тя е подходяща за всяка тема както по време на лекция, така и по време на семинарно занятие. Същността на беседата е диалог на преподавателя със студентите, чрез който стъпка по стъпка чрез система от въпроси, отговори, коментари или дискусия се разрешава дадена поставена познавателна задача – въвеждане или усвояване на ново понятие, формулиране на определения, открояване на особености и др. Всички обучаеми участват в беседата като осмислят въпросите, търсят и формулират отговорите. Функцията на беседата е да стимулира и ръководи самостоятелната познавателна дейност на студентите. Условието за ефективността на беседата са:

- предварителна подготовка на преподавателя – отлично познаване на учебното съдържание, варианти и форми за неговото изложение, различни начини за формулиране на определения, различни начини за решение на дадена задача или за изготвяне на даден проект и др.;
- умения на преподавателя да формулира и преформулира въпросите кратко и точно, да ги подрежда и систематизира логически и последователно, без да са двусмислени или явно подсказващи;
- организацията на беседата като диалог – въпросите трябва да се формулират ясно, да се задават към цялата аудитория, да се изчака определено време и след това да се посочи конкретен студент или студенти, които да формулират отговора. Ако даденият отговор е верен, това трябва ясно да се потвърди от преподавателя и/или от обучаемите. Ако отговорът на въпроса е грешен, преподавателят е добре да зададе насочващи въпроси или да даде контрапримери, с които студентите да успеят сами да открият грешките си и да ги коригират. Ако не успеят в коригирането, то преподавателят се насочва към останалите обучаеми чрез подходящи въпроси. Беседата по даден проблем приключва след достигане до верния отговор, който трябва да се формулира и/или запише;
- позициониране на беседата в структурата на тематичната единица и съобразно учебното време за провеждането ѝ;

- резюмиране от преподавателя на основното в знанията и уменията, получени чрез беседата;
- съобразяване на структурата, организацията и времетраенето на беседата с индивидуалните познавателни способности и компетенции на обучаемите.

Чрез възлагането на самостоятелна работа на студентите под различна форма не само се усвояват знания, но и се формират умения за самостоятелно придобиване на знания. Този метод на обучение намира приложение във всички етапи на системния курс по управленско счетоводство. Подходящ е за задаване като самостоятелна индивидуална работа на студентите или като екипна работа.

Обикновено от гледна точка на дейностите на преподавателя приложението на посочения метод се реализира в следната последователност: актуализация на необходимите знания, мотивационна дейност и създаване на проблемна ситуация; указания как да се използва учебната литература и другите литературни източници; проверка на резултатите от самостоятелната работа; корекции в зависимост от резултатите.

Матрично представяне на зависимостта между дейностите, залегнати в учебната програма по дисциплината, и компетенциите на студентите е логично продължение в изграждането на настоящия компетентностен модел. Примерен модел на разглежданата зависимост е илюстриран посредством *Таблица 4*.

Оценката на компетентностите и компетенциите на студентите в областта на управленското счетоводство предполага познаване на различните критерии и системи за оценка, системи за мотивация на обучаемите и др. За целите на настоящия модел е от значение оценката по дисциплината да бъде комплексна по своя характер и да се формира от отделните елементи, заложи в разработената учебна програма.

За успешното функциониране на всеки изграден компетентностен модел за обучение считаме, че е от определящо значение интегрирането му в цялостния курс на обучение на бъдещите специалисти по счетоводство, съобразно действащия учебен план.

Таблица 4

Примерен модел за матрично представяне на зависимостта между дейностите, залегнати в учебната програма по управленско счетоводство, и компетентностите на студентите

Дейности \ Компетентности	Прилагане на придобитите знания и умения в нови или непознати условия	Прилагане на инструментариума на УС* при изпълнението на проекти и др.	Способности за събиране и класифициране на данни с цел решаване на конкретни казуси	Обработване, анализиране и оценяване на информация за целите на вземането на потенциални управленски решения	Изготвяне на разнообразни доклади, отчети и справки	Проявяване на инициативност и способност за организиране на дейността си	Изразяване на отношение и разбиране по конкретни въпроси	Способности за ясно и разбираемо формулиране и излагане на идеи, проблеми и решения	Умения за анализ и работа с данни	Умения за цифрово сътрудничество	Способности за работа в екип	Лидерски качества и защитаване на позиция	Способности за адекватна реакция в условия на конкурентна среда	Вътрешна нагласа за съобразяване с професионалната счетоводна етика	Нагласа за спазване на принципите, свързани с работните задачи на управленския счетоводител	Толерантно и етично поведение по повод на осъществяването на съвместна работа по проекти и задания	Лично усъвършенстване в професионално отношение и развиване на вътрешна нагласа за извличане на опит в работна среда
Лекция	✓		✓	✓				✓						✓	✓		✓
Беседа	✓	✓		✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓
Решаване на практически задачи, казуси и др.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ролеви игри	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Самостоятелна работа	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

УС* – управленско счетоводство

Заклучение

Компетентностите играят ролята на свързващо звено между образованието и бизнеса. В условията на дигитална трансформация фокусът се насочва към равнището на знания и иновационни способности. Развиването на знанията и уменията е обосновано от качеството на образованието и професионалното обучение и от сътрудничеството на университетите и частния сектор. В тази връзка усъвършенстването на приложението на компетентностния подход в обучението по управленско счетоводство ще допринесе за формиране на компетентни специалисти в тази област.

Използвани източници

- Василева-Иванова, Р. (2014). Компетентностният подход в обучението по математика. Научни трудове на Русенския университет. Том 53, серия 6.2., Русе.
- Димитрова, Р. (2016). Разбиране и прилагане на компетентностния подход в обучението по финансов контрол, сп. „Известия“, ИУ – Варна, том 60/№2, с. 208–225.
- Европейската квалификационна рамка за учене през целия живот (2008). <https://www.aubg.edu/documents/1535>, достъпна на 28.11.2022 г.
- За прехода от знания към умения, <https://mon.bg> > upload > II –book, достъпна на 22.11.2022 г.
- Иванов, Н., Т. Лукьянова, (2019). Разработка модели компетенций: подходи и реализация, Вестник университета № 1, „Государственный университет управления“, М., с.14–21.
- Йорданова, Д. (2020). За ролята на компетенциите на кризисния мениджър в бизнес организациите, сп. „Икономически и социални алтернативи“, УНСС, С., 1/2020, с.134–144.
- Кибанов, А. Я., Е. А. Митрофанова и др., (2014). Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом, Монография, М., НИЦ ИНФРА-М.
- Колар, М. (2020). Формиране и развиване на комуникативни компетенции у студентите от педагогически специалности в полиетнична среда, Автореферат на дисертационен труд, СУ „Св. Климент Охридски“, София.
- Компетентности и образование, <https://mon.bg> > upload > I-book, достъпна на 22.11.2022 г.

- Костова, Н. (2021). Поглед към някои аспекти от бъдещето на счетоводната професия и счетоводните услуги, е-списание на ИДЕС, извънреден брой за 2021 г.; <https://www.ides.bg/>, достъпна на 22.11.2022 г.
- Максимова, А. В. (2016). Формирование профессиональной компетенции бухгалтеров, А. В. Максимова, Е. С. Белова, Инновационное развитие российской экономики IX Международная научно-практическая конференция, Министерство образования и науки Российской Федерации; Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова; Российский гуманитарный научный фонд, Изд. РЭУ им. Г. В. Плеханова.
- Назмутдинов В.Я., Г. Р. Юсупова, (2013). Компетентностен подход. Компетентностно базиран подход в професионалното образование, <https://ege-land.ru/bg/businessmen/kompetentnostnyi-podhod-kompetentnostnyi-podhod-v-professionalnom.html>, достъпна на 22.11.2022 г.
- Ненова, С. (2005). Емоционалната интелигентност в обучението по икономика в професионалните гимназии, УИ „Св. св. Кирил и Методий“, В. Търново.
- Спенсер-мл., Л. М., С. М. Спенсер, (2005). Компетенции на работе, М.: НИРРО.
- Павлова, М. (2020а). Преосмисляне бъдещето на счетоводната професия, сп. „Социално-икономически анализи“, ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ – В. Търново, кн. 1/2020 (17), с. 66–72.
- Павлова, М. (2020б). Променящата се роля и новите компетенции на управленските счетоводители в ерата на цифровите технологии, Сб.: Приносите на счетоводството в икономическата наука. Юбилейна международна научна конференция по повод 100-годишнината на катедра „Счетоводство и анализ“, София, УНСС, Издателски комплекс –УНСС, с.136-144.
- Препоръка на Съвета на ЕС относно ключовите компетентности за учене през целия живот на Европейската референтна рамка, (2018). Официален вестник на ЕС 04.06.2018 г., [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=GA](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=GA), достъпна на 22.11.2022 г.
- Стефанова, Г. (2021). Приложение на компетентностния подход в обучението по предмета „Учебна практика Банково дело“, сп. „i продължаващо образование“, Софийски университет „Св. Климент Охридски“, Департамент за информация и усъвършенстване на учители, том 16/2021.

- Уиддет, С., С. Холлифорд, (2008). Руководство по компетенциям, пер. с англ., М., НИРРО.
- Хомский, Н. (2005). Картезианская лингвистика. Глава из истории рационалистической мысли, М., „Ком Книга“.
- Хуторский, А. В. (2005). Ключови и предметни компетенции в училищното образование, Личностно-ориентирано направление в модернизацията на образованието, Материал в семинара, Нижни Тагил.
- Handbook of International Education Standards (2019). IAESB, IFAC.
- Zwell, M. (2000). Creating a Competence. New York.
<https://mycompetence.bg/>, достъпна на 22.11.2022 г.

Райна С. Петрова е доцент, доктор по икономика и управление в катедра „Финанси и счетоводство“, Стопански факултет, Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий“, България. **Научни интереси:** управленски счетоводни системи в търговските банки, управленски счетоводни системи в лечебните заведения за болнична помощ, методически аспекти на професионалното обучение по икономика.

ORCID ID: 0000-0003-4703-5502

ISSN 0323-9004

Народно стопански архив

Свищов, година LXXV, книга 4 - 2022

Възможности и предизвикателства пред трансграничното банкиране с оглед на пан-африканските банки

Въздействие на усвоените еврофондове върху икономическия растеж на България и на новите страни – членки

Динамичните трансформации на пазара на труда в България при условията на дигитални технологии и пандемия

Компетентностният подход през призмата на обучението по управленско счетоводство в университетите

Реформата в болничната дейност в България – модели за финансиране и експертна оценка на състоянието

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“



СВИЩОВ

РЕДАКЦИОНЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор
Проф. д-р Йордан Василев – зам. главен редактор
Проф. д-р Стоян Проданов
Доц. д-р Искра Пантелеева
Доц. д-р Пламен Йорданов
Доц. д-р Светослав Илийчовски
Доц. д-р Пламен Петков
Доц. д-р Анатолий Асенов
Доц. д-р Тодор Кръстевич

МЕЖДУНАРОДЕН СЪВЕТ:

Проф. д-р ик.н. Михаил А. Ескиндаров – Финансов университет при Правителството на Руската федерация, Москва (Русия).
Проф. д-р ик.н. Григоре Белостечник – Молдовска академия за икономически изследвания, Кишинев (Молдова).
Проф. д-р ик.н. Михаил Ив. Зверяков – Одески държавен икономически университет, Одеса (Украйна).
Проф. д-р ик.н. Андрей Крисоватий – Тернополски национален икономически университет, Тернопол (Украйна).
Проф. д-р ик.н. Йон Кукуй – Университет Валахия, Търговище (Румъния)
Проф. д-р Кен О'Нийл – Университет Ълстер (Великобритания)
Проф. д-р Ричард Торп – Университет Лийдс (Великобритания)
Проф. д-р ик.н. Олена Непочатенко – Умански национален аграрен университет, Уман (Украйна)
Проф. д-р ик.н. Дмитрий Лукьяненко – Киевски национален икономически университет "Вадим Гетман", Киев (Украйна)
Доц. д-р Мария Стефан – Университет "Валахия", Търговище (Румъния)
Доц. д-р Анисоара Дунка – Университет "Валахия", Търговище (Румъния)
Доц. д-р Владимир Климук – Брановички държавен университет, Бранович (Беларус)

Екип за техническо обслужване:

Технически секретар – д-р Росица Проданова
Стилов редактор – Анка Танева
Превод на английски език – ст. преп. Венцислав Диков и ст. преп. д-р Петър Тодоров

Адрес на редакцията:

5250 Свищов, ул. „Ем. Чакъров” 2
Проф. д-р Андрей Захариев – главен редактор
☎ (+359) 889 882 298
Д-р Росица Проданова – технически секретар
☎ (+359) 631 66 309, e-mail: nsarhiv@uni-svishtov.bg
Благовеста Борисова – компютърен дизайн
☎ (+359) 882 552 516, e-mail: b.borisova@uni-svishtov.bg

Отпечатването на списанието за 2022 г. се осъществява с безвъзмездната финансова помощ на Фонд “Научни изследвания” – Договор ДНП № КП-06-НПЗ-69 по конкурс “Българска научна периодика – 2022 г.”

© Академично издателство „Ценов” – Свищов
© Стопанска академия „Димитър А. Ценов” – Свищов

НАРОДНОСТОПАНСКИ АРХИВ

ГОДИНА LXXV, КНИГА 4 – 2022

СЪДЪРЖАНИЕ

Мерием Чафик, Мохамед Набил Ел Мабруки

Възможности и предизвикателства пред трансграничното банкиране с оглед на пан-африканските банки /3

Калина Дурова

Въздействие на усвоените еврофондове върху икономическия растеж на България и на новите страни – членки /20

Десислава Колева-Стефанова

Динамичните трансформации на пазара на труда в България при условията на дигитални технологии и пандемия /40

Райна Петрова

Компетентностният подход през призмата на обучението по управленско счетоводство в университетите /63

Ана Иванова

Реформата в болничната дейност в България – модели за финансиране и експертна оценка на състоянието /88