

Бухгалтер и психология

*Исакова З.Р., студентка 1 курса магистратуры
кафедры бухгалтерского учета»*

Научный руководитель:

*Бабаева З.Ш., к.э.н., профессор кафедры «Бухгалтерский учет»
ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»*

bzsh@lenta.ru

Россия, Махачкала

Приходилось ли вам когда-либо задумываться над тем, почему некоторые профессионалы стремительно продвигаются вверх по карьерной лестнице, в то время как их коллеги – ничуть не менее компетентные в профессиональной сфере – плетутся в хвосте?

Новому поколению бухгалтеров требуется гораздо больше знаний, умений и навыков, чем прежде, чтобы добиться успеха. Иными словами, для того чтобы стать востребованным и высокооплачиваемым специалистом, необходимы не только профессиональные знания, но и так называемые soft skills – качества, включающие в себя коммуникационные и руководящие навыки, зависящие от эмоционального интеллекта

Исследования, проводимые Нью-Йоркским сообществом профессиональных бухгалтеров, показали, что от IQ зависит лишь 20 процентов успеха. Остальные 80 процентов приходятся на долю EQ (эмоционального интеллекта), то есть способности понимать себя и окружающих.

Эмоциональный интеллект – это группа ментальных качеств, которые способствуют осознанию и пониманию собственных эмоций и эмоций окружающих.

Он включает осмысление эмоций, осознанную регуляцию эмоций, распознавание и выражение эмоций, использование эмоций в отношениях с окружающими.

Психологическая литература выделяет три основные школы личности: бихевиоризм, психоанализ и гуманистическая психология.

1. Применительно к бухгалтерскому учету наиболее широкое распространение получил бихевиоризм, основывающийся на характеристике поведения человека, вызываемого какими-либо внешними воздействиями. Американский зоопсихолог Дж. Уотсон считается основоположником бихевиоризма в западной психологии, объясняющего поведенческие акты как реакцию на предъявляемые стимулы.

2. Психологический подход Р. Антони к учету «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».

3. А. Маслоу, К. Роджерс и В. Франкл в качестве основных потребностей человека рассматривает любовь, творческий рост, высшие ценности и смысл. По мнению гуманистов, индивидуум стремиться к самовыражению и самосовершенствованию.

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.):

- *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. 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, но 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;

- *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.

Интересное исследование психологической совместимости сотрудников бухгалтерии приведено психологом-консультантом Консультационного центра практической психологии «Точка зрения» Е. Е. Кутузовой. Бухгалтеры, обладающие профессиональными знаниями, навыками и опытом, собираются в отделе «разноцветными». Работа бухгалтера требует стремления к систематизации информации, точности, аккуратности, высокого самоконтроля, что больше соответствует «зеленому» типу, в котором оптимально сочетаются профессиональные и личностные качества. «Практическими исследованиями доказано, что «зеленый» человек лучше находит контакт и взаимопонимание с такими же «зелеными». При этом общение с «желтыми» вызывают постоянное раздражение, «синие» кажутся слишком медлительными и неуверенными, ну а «красные» просто не проработают бухгалтерами больше двух недель».

На практике можно выделить несколько типов бухгалтеров.

Бухгалтер по неволе

Бухгалтером она (процент мужчин среди людей этого типа практически равен нулю) стала несколько лет назад волей случая. В ее должностные обязанности входит выполнение одной-двух операций. К повышению совсем не стремится — к чему дополнительная ответственность, когда дома ждут ненакормленные муж и дети-школьники?

Прогрессивные

"Прогрессивные бухгалтеры" интересуются всем. Они частые посетители семинаров, специализированных сайтов и форумов. Выписывают немало профессиональной литературы, но никогда безоговорочно не

доверяют написанному и сказанному. На все у них есть собственное мнение, и отстаивать его они не боятся.

Бухгалтер молодой

К этой категории бухгалтеров относятся выпускники и студенты (их большинство) экономических вузов. Для многих нынешняя работа — первая в жизни. Поначалу к выполнению не таких уж и сложных должностных обязанностей относятся с энтузиазмом, стараются вникнуть, разобраться. Правда, на этом этапе все время что-то путают и забывают. Затем энтузиазм либо выгорает и "Молодой" принимает решение о несовместимости его жизненных целей и устремлений с бухучетом и уходит, либо втягивается в работу и постепенно становится настоящим специалистом.

Одинокий волк

Не очень общителен, зато скрупулезен, педантичен. Возможно, у некоторых представителей этого типа есть некоторая склонность к мизантропии. Из-за чего взаимоотношения с коллегами по работе у одиночек складываются сугубо деловые. Изучение проводок, плана счетов или Налогового кодекса, а также специализированной литературы вполне заменяет им разговоры с коллегами.

Топ менеджер

Возможно, он еще не главбух, но очень хочет им стать. Планировать, распределять нагрузку, раздавать задания, придумывать новые способы контроля, одним словом, руководить — именно эти должностные обязанности и сделали для него привлекательной работу в бухгалтерии.

Специалист этого типа может и не быть профессионалом экстракласса в области бухгалтерского учета и налогообложения, однако он быстро понимает иную, не менее важную вещь: кому и почему можно доверить тот или иной участок работы, т. е. как правильно распределить нагрузку.

Ослик

Недостатков у "Ослика" всего два: слишком уж он ответственный и, вдобавок, не умеет руководить людьми. Даже если у бухгалтера этого типа в

подчинении будет работать 30 человек, все равно, он изыщет способы выполнять работу за всех. А вот подчиненный из "Ослика" зачастую выходит очень выгодный: безотказный, да к тому же способен заменить с десяток, менее расторопных и ответственных коллег.

Два в одном

Возможно, раньше они принадлежали к типу прогрессивных, но потом решили что бухгалтерский учет им уже не интересен, душа требует большего: заняться аудиторской или консалтинговой деятельностью или, скажем, финансовым менеджментом.

Возможен и иной вариант: это бухгалтеры с предпринимательской жилкой до старости разрывающиеся между ведением учета в своей фирме и выполнением управленческих функций. В таких есть что-то от "Ослика".

Основная суть психологического портрета бухгалтера состоит в том, что бухгалтеры мыслят исключительно категориями своей профессии и существуют качества личности, способствующие и препятствующие эффективности профессиональной бухгалтерской деятельности.

Главный бухгалтер организации обязан хорошо разбираться в личностных особенностях и в индивидуальных потребностях своих подчиненных.

Важно отметить, что наработка эмоциональной компетентности требует изменений на достаточно глубоком уровне и, соответственно, отнимает много времени. При этом в погоне за повышением эмоционального интеллекта не стоит бросаться из крайности в крайность: сколь угодно высокие показатели эмоциональной гибкости никогда не заменят ни уровня «технических» знаний, необходимого для успешного выполнения работы, ни умения грамотно выносить профессиональное суждение.

Список литературы:

1. Бухгалтерское дело / Под ред. проф. Шахбанова Р.Б. – М.: Магистр, 2011. -394 с.

2. Профессиональная этика и ценности бухгалтеров и аудиторов: учебное пособие/ под ред. Л.Н.Герасимова М.: ЮРАЙТ, 2014.
3. Психология труда: учебно-методическое пособие/ под ред. И.О.Логинова. Красноярск: КГПУ им.В.П. Астафьева, 2008.
4. Психология труда: учебное пособие для студентов специальности 020400 "Психология/ под ред. С.Н.Орлова. Красноярск: СибГТУ, 2007.
5. Ковалев В.В. Бухгалтерский учет: новая реальность и перспективы развития. // Бухгалтерский учет. – 2003. № 9.
6. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет и психология учетных работников. // Бухгалтерский учет. – 1994. № 4.