

КОРОЛЬ Світлана,
д. е. н., доцент,
професор кафедри обліку та оподаткування
Київського національного
торговельно-економічного університету
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

E-mail: s.korol@knute.edu.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0958-8720>

КЛОЧКО Анастасія,
помічник аудитора
Аудиторської компанії "HLB Ukraine"
вул. Панаса Мирного, 8, м. Київ, 01011, Україна

E-mail: a_klochko_ffo_19_12_b_d@knute.edu.ua
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7845-0317>

HARD TA SOFT SKILLS БУХГАЛТЕРА

Визначено зміст, категорії та вимоги до hard та soft skills (м'які та тверді навички) з точки зору формування необхідних вмінь та навичок професійного бухгалтера. Розглянуто особливості балансу між soft і hard skills для вдалої діяльності бухгалтера на різних етапах професійного життя. Проведене дослідження орієнтоване на проблеми управління кар'єрою та формування соціального інтелекту бухгалтера.

Ключові слова: hard skills, soft skills, професійний бухгалтер, соціальний інтелект, поведінкова економіка, цифрова економіка.

Король С., Клочко А. Hard u soft skills бухгалтера. Определены содержание, категории и требования к soft и hard skills (гибкие и жесткие навыки) с точки зрения формирования необходимых умений и навыков профессионального бухгалтера. Рассмотрены особенности баланса между soft и hard skills для успешной деятельности бухгалтера на разных этапах профессиональной жизни. Проведенное исследование ориентировано на проблемы управления карьерой и формирования социального интеллекта бухгалтера.

Ключевые слова: профессиональный бухгалтер, soft skills, hard skills, социальный интеллект, поведенческая экономика, цифровая экономика.

Постановка проблеми. Підвищення ефективності професійної діяльності вимагає ревізії знань і вмінь, посилення найбільш важливих компетенцій і навичок працівників. При цьому з кожним роком зростає увага до ролі та пріоритетності soft і hard skills у їх професійній діяльності. Це відзначають не тільки дослідники, але й керівники підприємств та менеджери рекрутингових агентств в усьому світі. В умовах поведінкової економіки набула актуальності проблема взаємодії з працівниками, які володіють сильними технічними навичками, але не мають нетехнологічних – навичок спілкування та роботи в команді [1]. Зазначені процеси впливають на формування освітніх програм освітніми закладами. Від правильності побудови ієрархії навиків працівників залежить як ефективність бізнесу, так і їх особиста професійна успішність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх публікацій вказує на актуальність теми дослідження для різних видів економічної діяльності, категорій і рівнів професійних груп, зокрема для бухгалтерів. Дослідження *hard* і *soft skills* переважно виконується за двома основними напрямками, а саме: у контексті формування освітніх програм освітніх закладів і в частині формування системи професійних навичок, які відповідають завданням бізнесу. Авторами публікацій щодо *hard* і *soft skills* є як вітчизняні (О. Біккулова, Ю. Давлетшіна, А. Івоніна, О. Михасик, М. Кітченко, В. Пігін, О. Чуланова), так і зарубіжні дослідники (Т.А. Гарднер (Т.А. Gardner), Л. Колхуун (L. Colquhoun), Й. Леггатт (J. Leggatt), Ш. Катберт (S. Cuthbert), М. Далайя (M. Dalaya), С. Ішакддін (S. Ishaquddin), М. Гададж (M. Ghadage), Г. Хатт (G. Hatte), Т. Роман (T. Roman), Е. Максим (E. Maxim), А. Маноліка (A. Manolica), Дж. Маркес (J. Marques), М. Стросс-Ківі (M. Strauss-Keevy), Д. Марє (D. Maré), Д. Джексон. (D. Jackson), Д. Мессум (D. Messum), Л. Вілкє (L. Wilkes) [1–15].

Однак попри актуальність цього питання для ринку праці, в Україні практично відсутні фундаментальні дослідження за цією темою. Зважаючи на те, що підходи до ефективної побудови ієрархії та визначення структури *hard* і *soft skills* прямо залежать від сфери діяльності фахівців, ряд публікацій сконцентровано на аналізі навичок і компетенції для працівників конкретних професій (наприклад, викладачів, лікарів, менеджерів). Так, О. Михасик і М. Кітченко, узагальнюючи проблеми розвитку професії бухгалтера в умовах сучасного середовища, крім "професійних знань, умінь і навичок", виділяють лише "здатність працівників забезпечувати свою відповідність цим нормам" [4]. При цьому поза увагою залишаються комунікаційні та інші, так звані, м'які навички бухгалтерів. Натомість численні зарубіжні публікації розглядають професійні навички бухгалтера саме у тандемі з його *soft skills*.

Віддаючи належне науковим та практичним результатам досліджень, проведених зазначеними вченими, потрібно констатувати, що проблеми пошуку балансу навичок сучасного професійного бухгалтера потребують узагальнення та подальшого розв'язання.

Метою дослідження є визначення змісту, ролі та факторів розвитку системи *hard* та *soft skills* професійних бухгалтерів у контексті вимог бізнесу в існуючих економічних умовах.

Матеріали та методи. Теоретичним та методологічним підґрунтям для написання статті стали праці вітчизняних та зарубіжних науковців за темою дослідження. Науковий пошук проведено із застосуванням методів теоретичного узагальнення, порівняльного аналізу, аналізу та синтезу, що дало змогу виявити чинники формування системи навичок професійних бухгалтерів.

У цій роботі *hard* і *soft skills* бухгалтерів розглядаються як: навички працевлаштування або такі, що необхідні для працевлаштування та підвищення здатності до працевлаштування; фактори правильного вибору чи підбору персоналу для успішного бізнесу.

Результати дослідження. Питання "На яких навичках працівників і службовців слід наголошувати?" досить давно стоїть як перед роботодавцями, так і тими, хто прагне здобути привабливі вакансії на ринку праці. Перші масштабні дослідження за цією темою проведено у 1959 р. в американській армії. Встановлено, що під час підготовки військовослужбовців важливими є як професійні, так і універсальні навички солдатів. Причому перші переважно були необхідні для роботи з технікою, а інші – з людьми та паперами. Саме тоді й вперше застосували такі нині поширені терміни, як "*soft skills*" і "*hard skills*" [16].

У статті виходимо з такого визначення цих понять.

Hard skills (тверді навички) – це професійні й технічні навички, основою яких є відповідні знання. Такі навички можна не тільки продемонструвати, а й виміряти. До них відносять: професійні знання, використання комп'ютерних програм, володіння іноземною мовою та ін.

Однозначними перевагами професійних і технічних навичок є:

універсальність застосування. Загальні вимоги до професійних навичок суттєво не залежать від середовища (компанії, колективу, корпоративної культури), в якому працює фахівець. Наприклад, метод бухгалтерського обліку та міжнародні стандарти фінансової звітності будуть однакові у будь-якій компанії;

легко перевіряються (за допомогою короткого іспиту, атестації або професійно орієнтованих тестів). Так, проведення попереднього тестування дає змогу визначити і запросити на очну співбесіду краще підготовлених і компетентних кандидатів. Наприклад, професійний бухгалтер з легкістю надасть відповідь на питання щодо документального оформлення операцій, методики обліку та складання фінансових звітів;

підтверджуються сертифікатами. Якщо фахівець розвивався і відвідував курси підвищення кваліфікації, у нього, як правило, є відповідні сертифікати та дипломи, які підтверджують отримані *hard skills*. Такі сертифікати, наприклад, від ACCA, CAP та CIPA, свідчать про більш високий професійний рівень бухгалтера.

Натомість, *soft skills (м'які навички)* – це універсальні соціальні, інтелектуальні та вольові компетенції, які набагато важче виміряти та дати кількісну, чітко диференційовану оцінку. Іноді їх називають особистими якостями, оскільки вони залежать від характеру людини і на практиці можуть бути виявлені лише під час особистого спілкування [2]. До цієї групи, насамперед, належать такі навички, як комунікабельність, вміння працювати в команді, креативність, пунктуальність, врівноваженість, аналітичне та критичне мислення, лідерські якості, уважність тощо.

М. Далайя, С. Ішакдін, М. Гададж і Г. Хатт так характеризують кожен з груп навичок: *soft skills* – це міжособистісні, психологічні, саморекламні та нетехнічні якості будь-якого працівника, тоді як *hard skills* – це нові інструменти чи засоби та професійні знання [9]. Таке

визначення підкреслює взаємозв'язок між інструментом або методом виконання певних професійних завдань з особистістю, яка його використовує для досягнення конкретної мети.

Як відзначають дослідники [4], самі фахівці з переважно технічними та математичними здібностями, зокрема бухгалтери, набагато більше цінують важкі навички, оскільки їх легше виміряти або оцінити. Однак у професійній сфері успіх людини на 85 % залежить від *soft skills* і лише на 15 % – від *hard skills*. Тому на співбесіді переважно пропонують пройти тести або ставлять питання, які не мають практично нічого спільного з професійними навичками або властиві певній діяльності. Результати останніх досліджень свідчать, що 93 % роботодавців цікавляться саме "м'якими навичками" кандидата на посаду, що пояснюється зміною економіки та розвитком ІТ [3; 13, с. 5]. Так, у бухгалтера роботодавці цінують і вважають корисними для підвищення ефективності бізнесу критичне мислення, навички вирішення проблем та ведення переговорів, лідерства та управління, а також комунікативні навички [1; 15]. Крім того, важливо визначити, чи є людина стресостійкою, наскільки серйозно вона буде ставитися до своїх обов'язків, як порозуміється з колегами і партнерами по бізнесу.

До професійного бухгалтера висувають, наприклад, такі вимоги [4, с. 38]:

- поєднувати компетентність з професійною чесністю;
- не ставити собі за пріоритет отримання власного прибутку;
- забезпечувати високий рівень обслуговування та якості виконуваної роботи;
- дотримуватись професійних стандартів і кодексу професійної етики;
- знати господарське право та законодавство у сфері обліку та оподаткування;
- володіти сучасними знаннями у сфері інформаційних систем і технологій;
- швидко реагувати на зміни у законодавстві;
- вміти оптимізувати фінансові розрахунки, слідкувати за станом рахунку та своєчасністю проведення всіх фінансових операцій на підприємстві;
- здійснювати аналіз результатів діяльності підприємства та забезпечувати менеджмент необхідною інформацією;
- здійснювати безперервний професійний розвиток та ін.

Загалом відповідь на питання "Які навички є важливішими?" залежить від сфери професійної діяльності людини. У міжнародній практиці виділяють три групи професій за співвідношенням *hard* і *soft skills*:

- *hard skills* превалює над *soft skills*: наприклад, фізик-ядерник, який може бути чудовим фахівцем, однак при цьому не вміти працювати у команді;
- превалюють *soft skills*: наприклад, сфера продажів, бізнес, політика або творчі професії;

• рівною мірою необхідні *обидва види* навичок. До них належать і бухгалтери. Цим фахівцям потрібен набір професійних навичок, а також комунікабельність, організованість, терплячість, доброзичливість, так як вони працюють з людьми [2].

Зазвичай, *hard skills* визначені більш чітко, ніж *soft skills*. Зокрема, вони описані в освітніх професійних програмах для кожної спеціальності та у довідниках кваліфікаційних характеристик професій [17]. Крім того, для бухгалтерів вони визначені нормативними документами. Із *soft skills* ситуація інша. Однак і уваги їм приділяється більше, особливо нині, в умовах поведінкової економіки.

Так, виділяють три категорії м'яких навичок, які особливо важливі для фахівців з обліку і фінансів, а саме: особистісні якості (самоорганізація, особиста відповідальність, цілеспрямованість, робота в команді, гнучкість, вміння вирішувати проблеми, планування й організація, стресостійкість), поведінкові (аналітичність мислення, організованість і наполегливість) та мотиваційні (традиційність, утилітарність і теоретичний тип мислення) характеристики [5].

Результати аналізу вакансій на місце бухгалтера таких великих компаній, як *Adidas, StarLightMedia, Sport Life, Deloitte, PricewaterhouseCoopers, Ernst & Young, KPMG* тощо (за даними вебсторінок: <https://ua.jooble.org>; <https://rabota.ua>; <https://www.work.ua>; <https://novarobota.ua>; <https://trud.ua>; <https://izi.ua>; офіційна вебсторінка Державної служби зайнятості – <https://www.dcz.gov.ua>) свідчать про наявність такої тенденції: роботодавці наголошують не лише на професійних навичках, але й на *soft skills* кандидата на таку відповідальну посаду.

Фахівці з рекрутингу та менеджери з персоналу великих компаній до ключових *soft skills* головного бухгалтера відносять:

- *комунікативність*, яка необхідна для ефективного спілкування з багатьма людьми як всередині компанії, так і за її межами. Керівники більше цінують не замкнених на цифрах і паперовій роботі бухгалтерів, а тих з них, хто відмінно ладнає з іншими працівниками, вміє донести завдання й організувати роботу підлеглих;

- *вольова саморегуляція*. Безперервні соціально-політичні трансформації у державі, нормотворчі зміни в законодавстві, спілкування з контролюючими органами та керівництвом, постійна сконцентрованість не повинні впливати на ефективність роботи бухгалтера;

- *таймінг*. Те, чого зазвичай не вистачає бухгалтерам, – час. Саме уміння планувати свій робочий день дає змогу правильно розставляти пріоритети і встигати своєчасно виконувати всі необхідні завдання;

- *аналітичні навички*. Це одна з найважливіших характеристик фінансового фахівця, який хоче стати керівником. Аналітичні навички надають можливість самостійно оцінювати ситуацію і моделювати різні результати залежно від прийняття того чи іншого рішення;

- *лідерство*. Дасть змогу бухгалтеру не тільки швидше просуватися по кар'єрних сходах, а й відчувати себе комфортно при виконанні своїх безпосередніх обов'язків.

Професійний успіх прямо залежить від правильного розуміння молодими працівниками вимог до них керівників підприємств. Результати проведених у США досліджень свідчать, що:

- роботодавці прагнуть найняти випускників, які мають розвинені нетехнічні, *soft skills*; вони стурбовані тим, що нові працівники не мають належної системи інтерактивних, особистих атрибутів та загальних *soft skills*, а отже, не готові до ринку праці;

- випускники вважають, що саме *hard skills* забезпечують їх майбутнє на ринку праці; що роботодавці зацікавлені лише у кандидатах, які мають найвищі оцінки та високі досягнення у навчанні; що здобуті у коледжі когнітивні навички є достатніми для задоволення потреб роботодавців;

- рекрутери переконані, що *soft skills* мають доповнювати *hard skills* для досягнення успішного результату [1, с. 50].

Роботодавці та випускники мають різні точки зору на те, які навички життєво важливі для успішного ведення обліку на підприємстві, та відмінність погляду на пріоритетність навичок для роботи бухгалтером досвідчених працівників.

Так, провідні світові експерти з обліку та фінансів на XX Всесвітньому конгресі бухгалтерів (Сідней, 2018 р.) визнали, що для побудови успішної кар'єри навички спілкування та співпраці (тобто *soft skills*) для бухгалтерів стають важливішими, ніж технічні (*hard skills*). Ключовим аргументом став той факт, що нині технічні навички мають життєвий цикл лише два-три роки [7]. Отже, логічним є твердження, що, вибудовуючи свою кар'єру аби збільшити її довголіття, бухгалтери повинні зосередитися на м'яких навичках.

Частково *soft skills* професійних бухгалтерів (на відміну від переважної більшості інших категорій професіоналів) визначені нормативними документами – міжнародними стандартами освіти та Кодексом професійної етики бухгалтерів. Так, професійну компетентність і належну ретельність розуміють як необхідність "підтримувати професійні знання та навички на рівні, потрібному для забезпечення отримання клієнтом чи роботодавцем компетентних, професійних послуг, що базуються на сучасних тенденціях практики, законодавстві та методиках, а також діяти сумлінно і відповідно до застосовних технічних та професійних стандартів" [18]. Крім того, у Кодексі професійної етики бухгалтерів акцентовано на сумлінності, відповідальності, розсудливості, ретельності та інших здатностях, а також підходах до роботи в колективі, спілкування з підлеглими, клієнтами, роботодавцями та іншими користувачами професійних послуг. Це ще раз свідчить про визнання великого значення *soft skills* професійних бухгалтерів.

Для бухгалтера важливим є вміння інтерпретувати фінансову та нефінансову інформацію, яке Д. Джексон [10] справедливо відносить до м'яких навичок. Це вміння в своїй основі має високорозвинені

професійні навички та знання (*hard skills*). Однак коректна і доступна інтерпретація інформації вимагає емпатії та розуміння потреб користувачів звітності. Донесення бухгалтерської інформації (яка є продуктом *hard skills*) до користувача у доступній і зрозумілій для нього формі підвищує цінність не лише інформації, але й самого фахівця.

Слід визнати справедливості висновку Т.А. Гарднер: м'які навички не тільки зміцнюють кваліфікацію працівника, але й формують професіоналів, здатних підтримувати довготривалі взаємовідносини із задоволеними клієнтами у бізнесі [1, с. 98]. Це, в свою чергу, мотивує керівництво до утримання відповідного фахівця і створення кращих умов для його роботи і мотивації.

Підходи до визначення змісту та формування *hard* і *soft skills* бухгалтерів в Україні мають певні особливості.

Так, щодо *hard skills* можна зазначити, наприклад, таке:

- *безперервний професійний розвиток* бухгалтерів в Україні обумовлений не лише потребою періодичного підтвердження рівня професіоналізму та прагненням до кар'єрного зростання, як це відбувається у розвинених країнах світу, але й регулярними змінами законодавства у сфері обліку і оподаткування;

- *професійні знання* українських бухгалтерів переважно мають комплексний характер і, як правило, виходять за межі суто облікових питань чи питань оподаткування (це визначені колом юридичних і кадрових питань, обов'язків з організації діловодства, які на практиці можуть покладатися на бухгалтерів);

- специфіка володіння сучасними знаннями у сфері інформаційних систем і технологій для вітчизняних бухгалтерів пов'язана, по-перше, з недоліками спеціалізованого програмного забезпечення ("відставання" оновлень програмних продуктів від перманентних змін законодавства; необхідністю надання специфічної інформації користувачам, яка не передбачена розробниками програм), по-друге, з необхідністю отримання додаткових консультацій з широкого спектру питань через Інтернет (зокрема, на вебсайтах спеціалізованих видань та державних органів за профілем їх діяльності).

Практика професійної діяльності в Україні значно впливає на формування та умови виявлення *soft skills* (соціальних, інтелектуальних і вольових компетенцій) бухгалтера. Відзначимо лише деякі з них. Реалізація таких властивостей бухгалтера, як чесність, порядність, відповідальність, самодисципліна та інші прямо залежить від існуючих умов ведення бізнесу. Наприклад:

- дотримання норм, визначених Кодексом етики професійних бухгалтерів, в Україні може становити проблему через корупцію, недобросовісну практику ведення бізнесу, а також поведінку окремих представників державних органів;

- організація роботи і дисципліна у вітчизняних компаніях все ще відрізняється, стиль ділового спілкування бухгалтера з керівниками, колегами й іншими працівниками в середині організації в Україні меншою

мірою формалізований, не завжди або лише частково регламентований внутрішніми документами, що заважає виконанню правомірних вимог бухгалтерера в межах його професійних повноважень;

- у сукупності зазначені негативні фактори ускладнюють умови виконання бухгалтером професійних обов'язків, збільшують обсяг поточної роботи та вимагають від нього швидкої реакції і стресостійкості.

Для належного виконання професійних обов'язків бухгалтером в Україні особливого значення набувають вольові компетенції. Крім того, щоб залишатися в тренді (своєчасно реагувати на зміни законодавства), бухгалтеру потрібно постійно навчатися, тобто мати сильні інтелектуальні компетенції. До *soft skills*, крім зазначених компетенцій, доцільно віднести здатність до навчання протягом усього життя.

У зв'язку з поширенням новітніх інформаційних технологій та програмних новацій необхідно відзначити ще один важливий фактор формування актуальних навичок бухгалтерера [8]. В результаті розширення функціональних можливостей технічних засобів і програмного забезпечення, які перебирають на себе виконання дедалі більшої частини традиційних завдань бухгалтерера, вимоги до навичок бухгалтерів на ринку праці також постійно змінюються [19]. Отже, побоювання щодо втрати професією актуальності мають певні підстави, але слід звернути увагу на такі два аспекти. *По-перше*, наявні процеси слід розглядати як керівництво до вдосконалення. Вони є поштовхом для отримання таких додаткових *hard skills*, як аналітика даних, що доповнять існуючий досвід ведення бухгалтерського обліку [6]. *По-друге*, саме *soft skills* відрізняють людину-бухгалтера від її "суперника" зі штучним інтелектом. Професійне судження бухгалтерера є спільним "продуктом" застосування *soft* і *hard skills*, а отже, вигідно відрізняє людину.

Рекрутери відзначають такий цікавий аспект, як вплив *soft* і *hard skills* бухгалтерера на "довголіття" його кар'єри, їх зміст та пріоритетність на різних етапах професійного життя. Так, роботодавці та працівники погоджуються, що з часом значення навичок (наприклад, професійних знань) та практичного досвіду, які затребувані при влаштуванні молодого спеціаліста, зменшуються. Дж. Маркес [11] зауважує, що *hard skills* має менше значення під час пошуку посад на вищому рівні управління та подальших етапах професійного життя. Коли бухгалтер прагне до керівних посад та управління компанією, йому потрібно вдосконалювати свої *soft skills*. Після того, як працівник витратив роки на роботу і вдосконалення у певній сфері діяльності, для його кар'єрного зростання більше значення мають критичне мислення, лідерські якості, здатність до спілкування та роботи в команді [12]. Крім того, з роками змінюється потреба у тих чи інших навичках у межах кожної з груп. Наприклад, щодо *soft skills*, то молодому фахівцю важливо розуміти цінність роботи в команді, мати навички особистої взаємодії, ввічливості, поваги, здатності слухати та вміння спілкуватися [1, с. 50], а його відповідальність полягає у своєчасному і точному виконанні

завдання, поставленого перед ним керівником. Натомість досвідченому професіоналу, як зазначалось, більше потрібні лідерські якості, вміння організувати роботу колективу та ін.

Результати аналізу показали, що для успішної кар'єри визначальними є соціальні компетенції або соціальний інтелект бухгалтера. Його, як і професійні знання і навички, слід розглядати в динаміці та приділяти увагу його формуванню і розвитку протягом усього життя. У підсумку вдосконалення м'яких навичок бухгалтера може сприяти підвищенню його працездатності, кар'єрному зростанню, отриманню кращого місця роботи і професійному довголіттю. З іншого боку, для бізнесу м'які навички бухгалтера є фактором побудови довготривалих взаємовідносин зі створення умов для взаємовигідної співпраці з клієнтами, злагодженої роботи в колективі, зростання фінансового результату діяльності компанії.

Висновки. За проведеним дослідженням встановлено, що важливість обох груп навичок для виконання професійних завдань бухгалтером є беззаперечною: *hard skills* відповідає на питання "Що потрібно робити?", а *soft skills* – "Як це можна зробити найкраще?". Успішність кар'єри бухгалтера прямо залежить від досягнення балансу *soft* і *hard skills*.

В Україні вивченню змісту та ролі *soft skills* професіоналів з бухгалтерського обліку приділяється недостатньо уваги. Натомість практика свідчить про його актуальність саме для цієї категорії працівників на різних етапах професійного розвитку. Специфіка роботи, виконання певних професійних завдань і власний професійний розвиток бухгалтера у певні періоди висувають підвищені вимоги до тих чи інших навичок. Робота в умовах поведінкової економіки обумовлює заміну традиційного підходу, пов'язаного з особливою увагою до базових професійних знань і навичок, на новий підхід, який вимагає підвищення вимог до *soft skills* працівника. Натомість цифровий аспект розвитку економіки приводить до трансформації професійних навичок – *hard skills*. При цьому *soft skills* залишаються важливим чинником забезпечення професіоналізму бухгалтера у його новітньому значенні та внаслідок цього – підвищення рівня життя бухгалтера і покращання фінансових результатів для бізнесу.

Зважаючи на вимоги роботодавців та умови забезпечення професійного довголіття, необхідно виділити та віднести до категорії *soft skills* (за ознакою приналежності до інтелектуальної та вольової компетенції) здатність особи постійно навчатись і розвиватись протягом усього життя. При цьому в умовах України така здатність має більшу вагу, повинна поєднуватись з професійним удосконаленням та розвитком соціального інтелекту бухгалтера.

Існує необхідність формування чіткого розуміння у бухгалтерів ролі *soft skills* у їх професійній діяльності. Провідну роль при цьому повинні відігравати освітні заклади та професійні організації бухгалтерів, зокрема національні.

Для подальших досліджень інтерес становить пошук шляхів досягнення балансу *hard* і *soft skills* професійного бухгалтера в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Gardner, T. A. Exploring the Importance of Soft Skills Training for Accountants (2017). The Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection. URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=4781&context=dissertations>.
2. Биккулова О. Что такое hard и soft skills? В чем разница? Что важнее? URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html>.
3. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников. *Интернет-журнал "Науковедение"*. 2017. № 1. С. 3. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVEN117.pdf>.
4. Михасик О. Д., Кітченко М. І. Професія бухгалтера в Україні: сучасні виклики та перспективи. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2017. Вип. № 12. С. 36-40.
5. Пигин В. Прорывные вещи генерируют люди с особым набором soft skills. URL: <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryvnye-veshchi-generiruyut-lyudi-s-osobym-naborom-soft-skills>.
6. Colquhoun, L. (2018). Soft skills or technical skills? How accountants stay relevant in a changing world. URL: <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/06/soft-skills-or-technical-skills>.
7. Colquhoun, L. (2018). Successful accounting careers need lifelong learning: LinkedIn. URL: <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/26/lifelong-learning-the-career-key-for-accountants>.
8. Cuthbert, S. (2018). The changing role of accounting education in a tech-centric future: Insights from AICPA Global Roundtable. URL: <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/06/changing-accounting-education-in-tech-centric-future>.
9. Dalaya, M., Ishaquddin, S., Ghadage, M., & Hatte, G. An interesting review on soft skills and dental practice. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*. 2014. № 9. С. 560-569. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4413170>.
10. Jackson, D. Modeling graduate skill transfer from university to the workplace. *Journal of Education & Work*. 2016. № 29 (2). С. 199-231. URL: https://www.researchgate.net/publication/261910611_Modeling_graduate_skill_transfer_from_university_to_the_workplace.
11. Marques, J. Understanding the strength of gentleness: Soft-skilled leadership on the rise. *Journal of Business Ethics*. 2013. № 116 (1). С. 163-171. URL: https://www.researchgate.net/publication/257541882_Understanding_the_Strength_of_Gentleness_Soft-Skilled_Leadership_on_the_Rise.
12. Messum, D., Wilkes, L., & Jackson, D. What employability skills are required of new health managers? *Asia-Pacific Journal of Health Management*. 2015. № 10 (1). С. 28-35. URL: <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=056294336586753;res=IELAPA>.
13. Leggatt, J. (2019). Why creative thinking is the soft skill accountants need? URL: <https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-soft-skill-accountants-need>.

14. Roman T., Maxim E., & Manolica A. Analysis of the relationship among training, skills, and contentment of the employers. *Annals of the University of Oradea: Economic Science Series*, 2013. № 22, 1635-1644. URL: https://www.researchgate.net/profile/Mark_Neal/publication/256432141_Can_Business_Education_Change_Management_Practices_in_NonWestern_Societies/links/02e7e522860eae971f000000/Can-Business-Education-Change-Management-Practices-in-Non-Western-Societies.pdf#page=1635.
15. Strauss-Keevy, M. & Maré, D. (2015). Influence: The development of pervasive skills. *Accountancy SA*, 52-54. URL: <https://www.accountancysa.org.za/influence-the-development-of-pervasive-skills>.
16. Встречайте по уму! 5 причин нанимать людей по "hard skills". URL: <https://finassessment.net/blog/ocenka-soft-hard-skills-kandidatov>.
17. Головний бухгалтер: Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників; затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики від 29.12.2004. № 336. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04>.
18. Кодекс етики професійних бухгалтерів: Міжнародна федерація бухгалтерів. URL: https://lexinform.com.ua/wp-content/uploads/2018/09/Code-of-Ethics_ukr.pdf.
19. Король С. Я., Ключко А. О. Цифрові технології в обліку і аудиті. *Держава та регіони*. 2020. Вип. 1 (112). (Серія: Економіка та підприємництво).

Стаття надійшла до редакції 30.03.2020.

Korol S., Klochko A. Hard and soft skills of an accountant.

Background. Improving the efficiency of professional activity requires revision and improving of knowledge and skills of person. The primary competencies, which are the basis for her or his initial employment, change throughout professional career for effectiveness of the business and their personal success.

The **aim** of the article is to determine the content, role and factors of development of the system of hard and soft skills of professional accountants in the context of business requirements.

Materials and methods. The theoretical and methodological basis for writing the article were the works of domestic and foreign scientists on the topic of research. The methods of theoretical generalization, comparative analysis, synthesis, systematization are applied.

Results. Content, categories and requirements for soft and firm skills were identified in terms of developing the required competencies of a professional accountant. Features of balance between soft and hard skills for successful activity of professional accountant are considered. The special requirements to the skills of the accountant at different stages of his professional life in the constantly changing economy are analyzed.

Conclusion. Working in a behavioral economy causes the traditional approach to be replaced by a new approach that requires increasing requirements for the employee's soft skills. Instead, the digital aspect of the economy is leading to the transformation of hard skills. At the same time, soft skills remain an important factor in maintaining the professionalism of an accountant in his up-to-date value and, as a result, increase the accountant's standard of living and improve financial results for the business.

Keywords: hard skills, soft skills, social intelligence, professional accountant, behavioral economics, digital economics.

REFERENCES

1. Gardner, T. A. (2017). Exploring the Importance of Soft Skills Training for Accountants The Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection. Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=4781&context=dissertations> [in English].
2. Bikkulova, O. Chto takoe hard i soft skills? V chem raznica? Chto vazhnee? [What are hard and soft skills? What is the difference? What is more important?]. *proforientator.ru*. Retrieved from <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-v-chem-raznitsa-chto-vazhnee.html> [in Russian].
3. Ivonina, A. I., Chulanova, O. L., & Davletshina, Ju. M. (2017). Sovremennyye napravleniya teoreticheskikh i metodicheskikh razrabotok v oblasti upravleniya: rol' soft skills i hard skills v professional'nom i kar'ernom razvitii sotrudnikov [Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft skills and hard skills in the professional and career development of employees]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie" – Internet Journal "Science", 1, 3*. Retrieved from <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> [in Russian].
4. Myhasyk, O. D., & Kitchenko, M. I. (2017). Profesija buhgaltera v Ukraini: suchasni vyklyky ta perspektyvy [The profession of accountant in Ukraine: current challenges and prospects]. *Profesijna osvita: problemy i perspektyvy – Vocational education: problems and prospects, 12, 36-40* [in Ukrainian].
5. Pigin, V. Proryvnye veshhi generirujut ljudi s osobym naborom soft skills [People with a special set of soft skills generate breakthroughs]. *finassessment.net*. Retrieved from <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryvnye-veshchi-generiruyut-lyudi-s-osobym-naborom-soft-skills> [in Russian].
6. Colquhoun, L. (2018). Soft skills or technical skills? How accountants stay relevant in a changing world. Retrieved from <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/06/soft-skills-or-technical-skills> [in English].
7. Colquhoun, L. (2018). Successful accounting careers need lifelong learning: LinkedIn. Retrieved from <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/26/lifelong-learning-the-career-key-for-accountants> [in English].
8. Cuthbert, S. (2018). The changing role of accounting education in a tech-centric future: Insights from AICPA Global Roundtable. Retrieved from <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/06/changing-accounting-education-in-tech-centric-future> [in English].
9. Dalaya, M., Ishaquddin, S., Ghadage, M., & Hatte, G. (2014). An interesting review on soft skills and dental practice. *Journal of Clinical and Diagnostic Research, 9, 560-569*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4413170> [in English].
10. Jackson, D. (2016). Modeling graduate skill transfer from university to the workplace. *Journal of Education & Work, 29 (2), 199-231*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/261910611_Modelling_graduate_skill_transfer_from_university_to_the_workplace [in English].
11. Marques, J. (2013). Understanding the strength of gentleness: Soft-skilled leadership on the rise. *Journal of Business Ethics, 116 (1), 163-171*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/257541882_Understanding_the_Strength_of_Gentleness_Soft-Skilled_Leadership_on_the_Rise [in English].
12. Messum, D., Wilkes, L., & Jackson, D. (2015). What employability skills are required of new health managers? *Asia-Pacific Journal of Health Management, 10 (1), 28-35*. Retrieved from <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=056294336586753;res=IELAPA> [in English].
13. Leggatt, J. (2019). Why creative thinking is the soft skill accountants need? Retrieved from <https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-soft-skill-accountants-need> [in English].

14. Roman, T., Maxim, E., & Manolica, A. (2013). Analysis of the relationship among training, skills, and contentment of the employers. *Annals of the University of Oradea: Economic Science Series*, 22, 1635-1644. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Mark_Neal/publication/256432141_Can_Business_Education_Change_Management_Practices_in_NonWestern_Societies/links/02e7e522860eae971f000000/Can-Business-Education-Change-Management-Practices-in-Non-Western-Societies.pdf#page=1635 [in English].
15. Strauss-Keevy, M. & Maré, D. (2015). Influence: The development of pervasive skills. *Accountancy SA*, 52-54. Retrieved from <https://www.accountancysa.org.za/influence-the-development-of-pervasive-skills> [in English].
16. Vstrechajte po umu! 5 prichin nanimat' ljudej po "hard skills" [Meet on the mind! 5 reasons to hire people for "hard skills"]. *finassessment.net*. Retrieved from <https://finassessment.net/blog/ocenka-soft-hard-skills-kandidatov> [in Russian].
17. Golovnyj buhgalter: Dovidnyk kvalifikacijnyh harakterystyk profesij pracivnykiv, zatv. nakazom Ministerstva praci ta social'noi' polityky vid 29.12.2004 № 336 [Chief Accountant: Handbook of qualification characteristics of the professions of employees, approved by the order of the Ministry of Labor and Social Policy from 29.12.2004 № 336]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0336203-04> [in Ukrainian].
18. Kodeks etyky profesijnyh buhgalteriv: Mizhnarodna federacija buhgalteriv [Code of Ethics for Professional Accountants: International Federation of Accountants]. Retrieved from https://lexinform.com.ua/wp-content/uploads/2018/09/Code-of-Ethics_ukr.pdf [in Ukrainian].
19. Korol' S. Ja., & Klochko A. O. (2020). Cyfrovi tehnologii' v obliku i audyti. [Digital technologies in accounting and auditing]. *Derzhava ta regiony – State and Regions*, 1 (112) [in Ukrainian].