



СПОСОБНОСТТА ЗА УЧЕНЕ НА МЕКИ УМЕНИЯ В КОНТЕКСТА НА СТРАТЕГИЧЕСКОТО УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЕНИТЕ

Весна Ненчева

Стопански Факултет, Софийски университет „Св. Климент Охридски“

THE ABILITY TO LEARN SOFT SKILLS IN THE CONTEXT OF STRATEGIC MANAGEMENT OF CHANGE

Vesna Nencheva

Faculty of Economics, Sofia University „St. Kliment Ohridski“

Abstract: Accounting encounters multiple challenges in the current context of changes and challenges. A key problem is the long-term viability of the accountancy function considering the oncoming developments of artificial intelligence, as well as the concomitant challenges regarding the profession's attractiveness, the successful training for the profession, and its professional status. The accountant, or the financial specialist generally speaking, has the potential to be a key figure in the strategic management of changes in the context of the onset of digital transformations, AI, and sustainability of industry and business. While technical skills are of vital importance to the successful execution of the accounting function, the underestimated soft skills are growing in recognition as an ever more increasingly significant factor. Soft skills can be understood as either existing or potential ones. The latter type is of interest here, as the skills to acquire, apply, and develop soft skills is the key to individual success in the accounting function, as well as in a prospective sense. With this goal in mind, this paper proposes a model for understanding the capacity to learn as a key soft skill for managing problems of contemporary business and accounting. In particular, the model focuses on the notions of drive (as defined by ACCA, 2021, as a key capacity for sustainability), self-efficacy (in the sense of the psychological term defined by Bandura, 1997), and resilience. The overall contribution of this paper is the definition of what skills indicate high capacity for the adoption of soft skills.

Key words: accounting; learning skills; drive; self-efficacy; resilience; strategic management.

Въведение

Счетоводството среща множество предизвикателства в настоящия контекст на промени и предизвикателства. Конкретно, Hunter (2022) дискутира настоящите заплахи за професията, които той формулира като предизвикателства: 1) на привличането; 2) на актуалността; и 3) на промените. Първото предизвикателство е обвързано с потенциала на професията да привлича новопостъпващи в нея. Второто предизвикателство се отнася за процесите на дигитална трансформация, изменението на длъжностите характеристики на работните позиции, както и съпътстващите преобразования на процеси, системи, и практики на работа. Като предизвикателство се разглежда ка-

пацитета на счетоводството да бъде и остане актуално, основно чрез успешна адаптация към гореизброените промени в образа на професията.

Третото предизвикателство, според Hunter, е именно необходимостта от промяна на ниво на професионалистите изпълняващи счетоводната функция в дадено предприятие. Предизвикателството задава проблема за какви точно са уменията, които един съвременен счетоводител трябва да притежава, актуализира, както и какви умения да развива, така и разширява набора от способности.

Ключов проблем е дългосрочната жизнеспособност на счетоводната функция визирайки настъпването на изкуствения интелект, както и съпътстващите предизвикателства относно привлекателността на професията, успешното обучение в професията, и професионалният ѝ статут. Счетоводителя, или общо казано финансовия специалист, има потенциала да бъде ключова фигура в стратегическото управление на промените в контекста на настъпването на цифровите технологии, изкуствения интелект, и устойчивостта на бизнеса.

Тази разработка разглежда гореописаните предизвикателства като основа за развитието на конкретен план за развитие на професията. В частност, като решение на така формулираните проблеми от Hunter (2022), встъпва понятието „меки умения“. По-конкретно, този текст ще се фокусира върху три ключови концепции в рамката „меки умения“, които представят потенциална основа за успешното развитие на счетоводната функция в среда на постоянни промени. Именно, това са стремеж, себе-ефективност и личностна устойчивост (resilience).

Меки умения

Формулирането на определени умения като различаващи се от технически такива може да бъде проследено до труда на Katz от 1955г. (1974). Именно с тази разработка, Katz представя основата за понятието „меки умения“ като представя идеята за „човешки“ такива. Ключов принос на Katz е, че разграничава уменията от личностните характеристики на дадена личност с цел способността да се предвиди успешното изпълнение на мениджърската функция. Katz твърди че именно уменията са ключовия фактор. Според него, едно умение е способност – забелязват се в процеса на работа, не са вродени и в следствие могат да бъдат развивани. Mann (1965) надгражда труда на Katz и описва човешките умения като такива, които се основават на междуличностни взаимоотношения и тяхното успешно управление, както и цялостни умения за комуникация и мотивация.

В последствие на Katz и Mann, много на брой изследователи (вж. Peterson and Van Fleet, 2004) развиват дискусията на въведените „човешки“ умения. За настоящия момент, най-честият синоним е „меки умения“. Също така, в литературата могат да бъдат идентифицирани като междуличностни (Klein et al 2006) и некогнитивни (Gutman and Schoon, 2013), например. Дискусии във връзка с лидерски умения (Goleman and Boyatzis, 2008) или относно паралелния термин социално-емоционално учене (Gutman and Schoon, 2013), също се ангажират с много от същата тематика. Някои от гореописаните синоними могат също така да бъдат разглеждани като специфични съставни части на цялостното понятие „меки умения“ – например лидерството или мотивацията. Също така, много умения могат да бъдат като специфични за даден контекст (Hager et al, 2002). Като цяло, понятието е прекалено важно, както за индивидуалния така и организационния успех, за да не бъде част от която и да е стратегия за преодоляването на описаните предизвикателства от Hunter (2022).



Три примера

Стремежът е пряко обвързан с решителност, мотивация и умението за себепознание. Този капацитет също включва следните ключови компетенции: ученето през цял живот, лидерството, и решителността във връзка с оспорването на установени практики които могат да бъдат подобрени. От значение е и постигането на резултати чрез почтеност, доверие, и добра репутация. Умението е от изключително значение в среда на потенциални икономически и здравни кризи, предизвикващи множество на брой предизвикателства и промени. Себе-ефективността е синхронно понятие на стремението, тъй като гореописаните компетенции включват вярата на дадена личност в собствените си способности за постигането на дадена цел (Bandura, 1997). В този смисъл, социалната интелигентност е също така свързана с ефективната комуникация и преследването на цели, и то въз основа на прозрачност и почтеност, в ситуации на междуличностен обмен (Grieve and Mahar, 2012, стр.10).

Докладът на Jamie Lyon за ACCA (Association of Chartered Certified Accountants) описва 7 възникващи ключови капацитета, които трябва да бъдат налични за успешния устойчив бизнес и финансов специалист, и конкретно счетоводителя. Първият индикиран капацитет е сътрудничеството (ACCA, 2021:67); като социално умение сътрудничеството разчита на специфични умения за комуникация, приобщаване, въздействие и ангажираност. Сътрудничеството е наложително в най-различни контексти на работното изпълнение. В общ план, капацитета сътрудничество може да бъде отъждествен с понятието междуличностни умения, синоним на меките умения. В дефиницията на междуличностни умения, Klein et al (2006) включват социални умения, социални компетенции, умения за работа с хора, умения за работа в пряк контакт с хора и лице-в-лице, човешки умения и гореописаните меки умения. Конкретната компетентност по въздействие също може да бъде сравнена с необходимостта за коректно взаимодействие с другите, както управлението на екипи от гледна точка на лидерството, така и управлението на взаимоотношенията. Ключови елементи са себемотивацията и себеувереността. В този общ смисъл, капацитета сътрудничество включва както и междуличностни, така и личностни умения – именно стремението и мотивацията за успешна работа с другите.

Личностната устойчивост (resilience) представлява набора от умения за справяне с трудности и условия на стрес. Smith et al (2020) поддържат тезата, че устойчивостта е способност, която е силен индикатор за по-висока вероятност професията да остане привлекателна, както и да привлича новопостъпилите. Cassidy (2015:2) обобщава, че устойчивостта (resilience) на дадена личност може да бъде отъждествена с адаптивност, ресурсност и иновативност в отговор на трудност, заплахата или предизвикателство. В този смисъл, устойчивостта на личностно ниво е дълбоко обвързана с адаптивността като качество на работното представяне. В по-общ план, устойчивостта е и директен противовес на натрупването на стрес, хроничния burnout, които са симптоми на променливата работна среда и професионалните промени.

Дефиницията на Атанасов (2022) относно настоящата картина на счетоводната функция индикира потенциалното търсене на меки умения; по-конкретно, креативно мислене, гъвкавост, мотивация и себе-осъзнатост и способност за учене (future of jobs report). Именно тази категория умения представляват силен индикатор че една личност е устойчива (resilient) на промяна. Това от друга страна обещава устойчивостта на функцията на ниво на предприятието, както и потенциално на професията като цяло. В този контекст, Анкова твърди, че: „Комбинацията от специфично познание и меки умения осигурява добавена стойност в пригодността на завършилите за справяне с предизвикателствата на професията“ (Анкова, 2020:200). В този смисъл, лич-

ностната устойчивост би подпомогнала преодоляването на предизвикателството на актуалността и на промените.

В общ план, може да се дискутира въпроса дали гореописаните умения са всъщност умения или са реално личностни характеристики. Полезна е дискусиата на Matteson et al (2015) по този въпрос. В контекста на меките умения като междуличностни такива, Matteson et al (2015) обсъждат дали по-коректно рамкиране не е понятието вътрешноличностни умения. Това е от значение, тъй като личностните характеристики са смятани за неизменими, а уменията са с потенциал за развитие (Katz, 1974). Както Peterson and Van Fleet (2004) дефинират понятието умение, то включва: база знание, способност за анализ на знанието и прилагане на знанието в дадена задача. Способността за анализ е от голямо значение, тъй като тя индикира способността за идентификация на липси в базата знание и следователно определяне на нужда от развитие. В този смисъл, и трите гореописани примера трябва да бъдат разглеждани като ковергентност от междуличностни и вътрешно личностни умения. Тъй като описаната способност за анализ може да бъде разбрана като капацитет за рефлексия, в този смисъл трите примера са особено свързани със способността за учене както и с умението да се идентифицира нужда от развитие. Именно това прави меките умения в общ план и стремежът, себе-ефикасността и личностната устойчивост в конкретен план като синоним на ключови умения в контекста на успешното работно представяне.

Заклучение

Стремежът, себе-ефикасността и личностната устойчивост са непроменливи качества, които са ключови за успешното работно представяне както и в нормални условия, така и в такива на извънредна промяна и несигурност. Меките умения са релевантни, именно защото предлагат ключови капацитети с приложна значимост, така и умения за рефлексивност. Тази рефлексивност в модела на меките умения е от значение тук, тъй като позволява идентификацията на липси и нужди, както и на личностно, така и на нивото на предприятието. Също така, моделът е способен да представи решение за развитието на идентифицираните нужди. Специфичното развитие на трите примерни меки умения е необходимост за успешното развитие на едно предприятие и в следствие на професията. Още повече, тези меки умения подпомагат не само устойчивостта на дадения специалист, ами и неговата способност да преуспява въпреки негативните ефекти на множеството промени, иновации и необходими съображения относно тях. И трите меки умения също така могат да бъдат отъждествени с адаптивност, ресурсност и иновативност в отговор на трудност, заплаха или предизвикателство; или, способността за намиране на подходящия ресурс за справяне със ситуацията.

Литература:

1. Ankova, I., 2020, 'Soft skills in management accounting education', Annual Book of Sofia University 'St. Kliment Ohridski', 19(1), pp.199-218.
2. Atanasov, A., 2022, 'An analytical look at the professional characteristics and qualities of the modern accountant', Scientific works of UNWE 4:109-116.
3. Bandura, A. 1997. Self-Efficacy: The Exercise of Control. W.H.Freeman & Co.
4. Cassidy, S., 2015. Resilience building in students: The role of academic self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 6, p.1781.



5. Goleman, D. and Boyatzis, R., 2008. Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard business review*, 86(9), pp.74-81.
6. Grieve, R. and Mahar, D., 2013. Can social intelligence be measured? Psychometric properties of the Tromsø Social Intelligence Scale–English version. *The Irish Journal of Psychology*, 34(1), pp.1-12.
7. Gutman, L.M. and Schoon, I., 2013. The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. A literature review.
8. Hager, P., Holland, S. and Beckett, D., 2002. Enhancing the learning and employability of graduates: The role of generic skills. B-Hert Position Paper, 9.
9. Hunter, A., 2022, *'The Future for Accounting. International Federation of Accountants'*, viewed 30 July 2024, <<https://www.ifac.org/knowledge-gateway/discussion/future-accounting>>
10. Katz, R.L., 1974. Skills of an Effective Administrator. An HBR Classic. *Harvard Business Review*, 52(5), pp.90-102.
11. Klein, C., DeRouin, R.E. and Salas, E., 2006. Uncovering workplace interpersonal skills: A review, framework, and research agenda. *International review of industrial and organizational psychology* 2006, 21, pp.79-126.
12. Lyon, J. 2021. Professional accountants at the heart of sustainable organisations. Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) Policy and Insights Report. Available at:<https://www.accaglobal.com/uk/en/professional-insights/pro-accountants-the-future/pro-accountants-heart-sustainable-orgs.html>>
13. Mann, F.C., 1965. Toward an understanding of the leadership role in formal organizations. *Leadership and productivity*, pp.68-103.
14. Matteson, M.L., Anderson, L. and Boyden, C., 2016. „Soft skills“: A phrase in search of meaning. *portal: Libraries and the Academy*, 16(1), pp.71-88.
15. Peterson, T.O. and Van Fleet, D.D., 2004. The ongoing legacy of RL Katz: An updated typology of management skills. *Management decision*, 42(10), pp.1297-1308.
16. Smith, K.J., Haight, T.D., Emerson, D.J., Mauldin, S. and Wood, B.G., 2020. Resilience as a coping strategy for reducing departure intentions of accounting students. *Accounting Education*, 29(1), pp.77-108.