

ТРИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ОТНОСНО ПРОБЛЕМА ЗА МЕКИТЕ УМЕНИЯ В СЧЕТОВОДНАТА ФУНКЦИЯ

Весна Ненчева

Софийски Университет
vnencheva@eqcons.com

Анотация: Прегледът на релевантната литература показва, че счетоводната функция в организацията преминава през значителни промени и среща нови предизвикателства. В този контекст, има нужда от предефиниране на ролята и целите на счетоводителя във връзка с множество вътрешни и външни фактори, влияещи на професията. Основна цел за тази статия е да се извърши критичен анализ на концептуалните проблеми на подхода за прилагане, оценка и разбиране на меките умения. Дефинирани са три ключови предизвикателства: 1) липсата на съгласие що се отнася до дефинирането на конкретния термин и на неговия обхват; 2) необходимостта от изясняване на връзката между умение и стабилна личностна характеристика; 3) идентифицираната нужда от меки умения в професията на счетоводителя.

Abstract: The review of relevant literature indicates that the accounting function in a given organisation undergoes significant changes and meets new challenges. In this context, there is a need to redefine the role and goals of the accountant in relation to multiple internal and external factors that influence the profession. A main goal of this article is to conduct a critical analysis of the conceptual problems in the method for application, assessment and understanding soft skills. The article defines three key challenges: 1) the lack of agreement regarding the definition of the specific term and its boundaries; 2) the necessity for clarifying the relation between skill and stable personal characteristic; 3) the identified need for soft skills in the accountant profession.

Тематично направление: Мултидисциплинарни иновации в психологията, социалните дейности и в педагогиката

Въведение

Счетоводната функция в организацията преминава през значителни промени и среща нови предизвикателства показва прегледът на счетоводната литературата. Именно в този контекст, Станчева-Тодорова (2016, стр.288) описва „необходимостта от преосмисляне и предефиниране на ролята, целите и задачите на счетоводната теория“ в контекста на множество вътрешни и външни фактори влияещи на професията като изкуствения интелект, Industry 4.0, Big Data и machine learning (Stancheva-Todorova, 2022).

В тази разработка този контекст бива разглеждан от гледна точка на проблема за меките умения. Множество проучвания посочват меките умения като устойчива и значима липса при обучението на счетоводители по-конкретно и всякакъв тип специализирани работници по-цяло (вж. Evers et al. 1998; Klein et al, 2006; Matteson et al, 2015) Например, Grugulis and Vincent (2009) посочват тенденцията именно меките умения да бъдат предпочитани от работодатели в сравнение с твърдите. Други проуч-



вания, като това на професионалната социална мрежа LinkedIn (Dewar, 2023) посочват подобни умения като най-желани за 2023: мениджмънт, комуникация, работа с клиенти, лидерство, продажби, управление на проекти, изследователски умения, аналитичност, маркетинг, работа в екип. Въпреки това, Neckman and Kautz (2012) отбелязват че меките умения не биват адекватно оценявани от множество инструменти за когнитивни умения. Макар когнитивните умения често да са фокус на множество обучителни програми от всякакъв вид и ниво, именно социалните и междуличностни, меките умения са факторът който влияе най-много на бъдещия успех.

С този контекст наум, настоящата научна разработка има за обект на изследване меките умения. Също така, предмет на изследването са ключовите понятия около развитието и настоящата значимост на понятието меки умения. Основна цел е да се извърши обзор на концептуалните проблеми на подхода за прилагане, оценка и разбиране на меките умения. В процеса на дискусия, този материал ще предостави концептуална рамка на понятието умение от гледна точка на ключови социологически и психологически рамки. В последствие, понятието меки умения бива определено и три централни проблема биват поставени. Именно, наличността на следните три ключови проблема:

- 1) липсата на съгласие що се отнася до конкретния термин и границите му, както и разликите със алтернативни понятия;
- 2) връзката между умение и стабилна личностна характеристика;
- 3) идентифицираната нужда от меки умения в множество брой професии и в частност професията на счетоводителя.

Понятието меки умения бива дискутирано във връзка с алтернативни и еквивалентни понятия като некогнитивни умения Gutman and Schoon (2013), междуличностни умения (Klein et al 2006), и метакогнитивни (Armbruster, 2013) такива. С комплементарна цел, следва дискусия, съответно, на понятието компетентност. Дискусията на тези понятия е с целен резултат изясняване на тяхната същност, особено от гледна точка на техния характер като основополагащи елементи за разбирането на понятието меки умения в контекста на работното представяне.

Дефиниция на понятието умение

Attewell започва влиятелния си текст по темата с дефиницията, че понятието умение означава способност за конкретно действие, възможно е да има конотация едновременно и във физически, и ментален аспект, както и конотация на повишена степен на сложност (1990, стр. 423). Също така, Attewell сочи към богатата теоретична литература по въпроса, възползвайки се от изследвания в няколко дисциплини. Преди да се пристъпи към по-задълбочен и конкретен преглед на литературата е необходимо първо да се определи понятието „умение“ с обзор на интердисциплинарната му употреба. За тази цел настоящата разработка не цели да описва цялостен набор от определения на понятието, а възнамерява да предостави индикативен преглед на ключови перспективи които илюстрират централната тематика около понятието от гледна точка на приложението му.

Според Peterson and Van Fleet, умение е способността да се изпълни определена поведенческа задача или способността да се изпълни определен когнитивен процес, който е функционално свързан с дадена задача (2004, стр. 1298). Определени поведенчески задачи, които изискват конкретни двигателни дейности са ползването на специализиран софтуерен пакет, изнасянето на продажбена презентация или демонстрацията на това как се употребява определена машина. Други задачи, например

оценката на даден проблем или прилагането на решения изискват когнитивна дейност. И в двата случая, Peterson and Van Fleet твърдят, че едно умение се състои от три компонента:

1. Наличността на специализирано познание;
2. Метод за оценка на базата знание;
3. Способността да се изпълни набор от поведения или когнитивни задачи които прилагат наличното познание с цел изпълнение на дадената задача.

Необходимо е да се отбележи, че третият компонент е директно наблюдаем и възприеман като умение от други. А в реалност, първите два компонента са незаменяеми като условие за видимото изпълнение на задачата.

Меки умения

През 1955, Katz (1974) задава траекторията на понятието „меки умения“ с ключов текст, който оказва влияние на дискусиите какви са необходимите умения в контекста на една организация. Katz (1974) отбелязва, че ключът към откритието на това какво прави един мениджър добър в работата си не се крие в личностните черти на човека, ами именно в способностите и уменията. За Katz, уменията са способности, които могат да бъдат развити, проявяват се в процеса на работа и не са нито вродени или само потенциал. Като явен предшественик на понятието „меки умения“, Katz дефинира три типа умения – технически, човешки и концептуални. Трите типа са взаимосвързани, и са базирани на идеята, че добрият администратор е този, който насочва активностите на други и поема отговорност за постигане на зададени цели въз основа на тези активности.

Техническите умения изискват специализирано познание, умения за анализ в рамките на специалността, и способност за употреба на инструменти, техники и системи на конкретната сфера на работа. Ако техническите умения се състоят основно в труд с обекти, то вторият тип, човешки умения, са основно социални и междуличностни. За Katz, този тип умение включва запознатост, с както свои така и чужди нагласи, предразсъдъци и вярвания относно личности и групи. Доброто приложение на този тип умения се проявява в чувствителност към нуждите и мотивациите на работещите в дадената организация, както и в способността въз основа на тези нужди и мотивации да се предвиждат потенциални реакции и резултати от вземането на дадени мерки. Според Mann (1965), човешките умения се състоят от разбирането на поведенчески принципи, междуличностни взаимоотношения, мотивация и комуникация. Третият и последен тип умение според формулировката на Katz, умението за концептуализация, се състои в способността да се вижда процеса на работа като цялостен процес, състоящ се от множество функции, зависещи една от друга. Също така включва разбирането на връзките на конкретното предприятие с професионалната сфера като цяло, общността и т.н.

Katz оставя ключова фигура в изследването на меките умения що се отнася до приложимостта им в работното място като цяло и в управлението по-конкретно. Peterson and Van Fleet (2004, стр. 1301) посочват, че от тридесет англоезични учебника по мениджмънт публикувани от средата на 1980-те двадесет учебника цитират труда на Katz. Също така, през 1965 Mann потвърждава емпирично тезата на Katz и затвърждава твърдението, че трите типа умения за взаимосвързани и приложими на различни йерархични нива в едно предприятие.

В последствие на Katz, множество изследователи допринасят към дискусиата на т.нар. „човешки“ умения. Най-често срещан синонимен термин е „меки умения“. В литературата също съществуват дискусии на синонимни умения като междуличност-



ни (Klein et al 2006), некогнитивни (Gutman and Schoon, 2013), метакогнитивни (Armbruster, 2013), личностни, житейски, общи (DFeE, 2000), лидерски (Goleman and Boyatzis, 2008) или отделния термин социално-емоционално учене (Gutman and Schoon, 2013). Някои синоними, може да се твърди, са специфични съставни части. Под общите умения определени от някои изследователи (DFeE 2000, стр.24) влизат както и комуникация, така и ИТ умения. В други случаи е необходимо да се отбележи, че лидерските умения не опасват целия спектър от способности съдържащи се в по-широкия термин меки умения. Например, Trudeau-Poskas твърди (2020), че меки умения е общ термин що се отнася за множество различни контексти, но специфичен термин еквивалентен на „твърди умения“ що се отнася до лидерство; същото твърдение може да бъде екстраполирано и от гледна точка на управлението на междуличностните и работните интеракции. Също така, Hager et al (2002) отбелязват, че много умения често биват разглеждани като универсално приложими, като всъщност трябва да бъдат разглеждани като специфични за даден контекст. С това наум е нужно да се отбележи, че множество изследователи отбелязват наличността на три значителни проблема в литературата по темата: 1) липсата на съгласие що се отнася до конкретния термин и границите му, както и разликите със алтернативни понятия (Анкова, 2020, стр.202); 2) връзката между умение и стабилна личностна характеристика; 3) идентифицираната нужда от меки умения в множество брой професии и в частност професията на счетоводителя. Като цяло, понятието е прекалено важно, както за индивидуалния така и организационния успех, за да не бъде описано в детайл и връзките му с други алтернативни понятие разгледани.

Устойчив проблем при дефиницията на меките умения е тяхната многопластовост. Необходим е преглед на различните перспективи към проблема. Hurrell et al (2013) определят меките умения като нетехнически такива които не разчитат на абстрактен размисъл, ами се състоят от междуличностни и вътрешноличностни способности да се фасилитира добро работно представяне, не в техническо измерение, а в оперативно-работните интеракции с вътрешни и външни клиенти в даден контекст. Kim et al (2011, стр. 741-2) описват три категории на меките умения: 1) междуличностни (вкл. работа в екип и работа с клиенти); 2) за размисъл (вкл. вземането на решения и способност за учене); 3) личностни (като общителност и себе-управление). Доклад на Националната Работна Група по Уменията за Англия и Уелс (DFeE, 2000:24) описва три ключови категории: професионални умения, общи умения и личностни качества. Под общите умения влизат: комуникация, решаване на проблеми, работа в екип, и умение за учене и подобряване на работното представяне в нетехническо измерение. Grugulis and Vincent (2009) определят конкретно тези общи умения като меки такива.

Както Matteson et al (2015) показват, определянето на меките умения като некогнитивни не е изцяло правилно, тъй като много от конкретните активности, които изграждат понятието „меки умения“ разчитат и зависят на когнитивна дейност. Според Gutman and Schoon (2013), терминът некогнитивни умения се заражда от труда на Bowles and Gintis (1976), изследващ факторите определящи успех в образователната система на САЩ. Въпреки това е нужно да се отбележи, че Bowles and Gintis (1976, стр.140) изследват феномена от социологическа гледна точка и под некогнитивни черти те имат предвид фактори като личностни характеристики свързани с работата, начини на себе-представяне, расови, полови и етнически характеристики и креденции. Разгледано в детайл, чрез разграничението между некогнитивни фактори и когнитивни такива, Bowles and Gintis представят откритието, че именно гореизброените

некогнитивни елементи са по-силни в способността си да предскажат успех в работното място. Конкретно, под когнитивни фактори, изследователите имат предвид IQ. С това наум, Gutman and Schoon (2013) отбелязват, че термина „некогнитивен“ не е адекватен, тъй като поддържа погрешно противопоставяне на когнитивни и некогнитивни фактори. Borghans et al (2008, стр. 974) твърдят, че много малка част от поведението на една личност е лишена от когнитивна дейност от някакъв тип, и че множество типове измервания на когнитивна способност се влияят от личностни фактори. Друг фактор допринасящ към липсата на яснота около термина некогнитивни умения/фактори е, че според Heckman and Rubinstein (2001), много личностни и мотивационни черти също биват групирани в понятието.

Освен в сферата на педагогиката, таксономията на Bloom (1956, както и преразгледаната таксономия, Krathwohl, 2002) също така предоставя система за категоризацията на различни типове учене и постижения в сферата на познанието (Cheetham and Chivers, 1998, стр. 268). В първоначалната версия водена от Bloom, Bloom и колеги систематизират 6 области: знание, разбиране, прилагане, анализ, синтеза, и оценка (Krathwohl, 2002, стр.213). В детайл, измерението „знание“ има три компонента: знание за конкретика (напр. терминология и конкретни факти); знание за начини и средства за работа с конкретика (като установена практика, тенденции или последователности, както и класификации и категории, критерии и методология); абстрактно знание (напр. принципи, теории и т.н.). Така кодифицирано, измерението включва критерий за наличност на знание и умение; например, под умение за измерението знание се очаква даден ученик или студент да може да възпроизведе или разпознае придобитото знание. В този смисъл, таксономията на Bloom индикира класификации за когнитивни, макар и не само умения. При преразглеждането на таксономията, измеренията биват преименувани в глаголи с цел фокус върху приложимостта им в качеството на умения и способности. Също така, продължавайки с примера за измерението знание, то бива разделено на 4 типа: фактическо, концептуално, процедурно и метакогнитивно (обяснено по-долу). Според тази класификация, може да се затвърди, че дадено умение се състои от слоеве с нарастваща сложност и приложимост като най-висшата форма се състои от способността за рефлексия, стратегия и промяна.

Необходимо е да се отбележи, че според Gutman and Schoon (2013), дадено умение в изолация не гарантира успех в професионалната среда, но в съвкупност допринасят значително. Именно затова, определени изследователи избират да наблегнат, че меките умения трябва да бъдат описвани като „междulichностни умения“ (Klein et al 2006). За Klein et al (2006, стр.81), понятието „междulichностни умения“ е общ термин, който обхваща множество концепции и свързани понятия, включително социални умения, социални компетенции, умения за работа с хора, умения за работа в пряк контакт с хора и лице-в-лице, човешки умения и вече споменатите меки умения. По подобен начин Dixon et al (2010) разглеждат меките умения като комбинация от междulichностни и социални такива. Макар нарицателните имена да са различни, то всички от гореизброените индикират фокус върху ефективна комуникация, взаимодействие с други хора и управление на взаимоотношения, както и правилната интерпретация на социални ситуации, роли и взаимоотношения. Въз основа на това, Klein et al (2006) дефинират междulichностните умения като: целево поведение, включващо комуникационна компетентност и такава за изграждане на взаимоотношения, приложено в междulichностни интеракции, които могат да бъдат характеризирани като комплексни що се отнася до процеси на възприятие и когниция; допълнителни ключови елементи са обмен на динамични вербални и невербални взаимодей-



ствия, различни и богати на вариация роли, мотивации и очаквания. Подобно на по-ранната формулировка на Katz, и Klein et al (2006) подчертават, че този тип умения са от значение за работници във всякакъв вид професия и на множество нива в организационната йерархия. Също така, необходимо е да се отбележи, изследователите поясняват, че междуличностните умения могат да се променят спрямо конкретната ситуация. В този смисъл, уemeloto управление на междуличностни взаимоотношения е не само в прилагането на гореописаните поведения, а и в успешната идентификация на ситуацията и поведението на другите.

Matteson et al (2015) повдигат въпроса дали всъщност междуличностните умения трябва да бъдат разбирани като единствено междуличностни, а не и вътрешноличностни. Рефлектирайки върху дефиницията на умение въведена от Peterson and Van Fleet (2004), то едно умение разчита на налична база знание като условие, умение за анализ на и работа с това знание, и прилагане на знанието спрямо конкретна задача и контекст. Например, дадена личност е способна на интроспективна интерпретация на собствените си склонности в междуличностно поведение. Същото се отнася и до случаи, в които вътрешноличностното себе-познание може да е валидно в контекст на това как определени събития, коментари или взаимодействия влияят на нас самите. От тази гледна точка, логично е да приемем, че междуличностните умения имат вътрешноличностен аспект. В този смисъл, това умение трябва да бъде разбираемо и като вътрешноличностно такова, не само като междуличностно. Описаният процес е всъщност почти идентичен с това, което някои изследователи наричат метакогнитивни умения или това, което някои други изследователи в определен контекст наричат емоционална интелигентност (по-конкретно, аспекта отнасящ се за разпознаване на емоции вътре в себе си и в другите с цел фасилитиране на размисъл).

Според Armbruster (2013, стр. 177), метакогниция представлява изпълнителните процеси които надзират, регулират и организират когнитивните процеси. С други думи, метакогницията се състои както от знание така и от контрола върху когнитивните процеси. Според Feldhusen (1995, стр. 256), трите основни елемента на метакогницията са: 1) умения или стратегии, 2) себе-регулация, и 3) осъзнаване на процесите. Sternberg (1986) от друга страна, подчертава ограничеността на подходи за оценяване на успеха в образованието и работното място които разчитат единствено на когнитивни оценка като IQ. С тази цел, Sternberg (1986, стр. 144) дефинира три типа процеси: метапроцеси, изпълнителни, и такива по придобиване на знание. Метапроцесите се състоят от планиране, наблюдаване и оценяване на собствените умения за решаване на проблеми; изпълнителните процеси са тези които изпълняват инструкциите на метапроцесите; а процесите по придобиване на знание се състоят от откриването как да се реши дадения проблем. В последствие, Sternberg (1988 цитиран в Feldhusen 1995, стр.257) развива три основни метакомпонента въз основа на три типа процеси: а) идентифицирането на наличен проблем; б) дефинирането на дадения проблем; в) формулирането на стратегия и ментална репрезентация на решение. Също така, Sternberg дефинира три процеса на придобиване на знание: а) селективно кодиране състоящо се от идентификация на релевантни или критични елементи в нова информация; б) селективна комбинация състояща се от синтезиране на информация в нови, уникални и продуктивни конфигурации; и в) селективно сравнение, състоящо се от свързването на нова информация с вече съществуваща такава в дългосрочната памет. За Sternberg като цяло (2018), гореописаните метапроцеси, или по-широко метакогниция, са ключови за разбирането на понятия като креативност. Необходимо е да се изясни, че метакогнитивните умения не са изцяло еквивалентни

на уменията за решаване на проблеми, а всъщност обхващат елемента на вземане на решение що се отнася до осъзнаване на липса на необходимо познание, опит или умение за решаването на дадения проблем. Това обяснение, от друга страна пояснява, че става дума за разпознаване на нужда за ново умение или ново ниво на това умение. В друго измерение, метакогнитивните способности са свързани със способността за учене както и с умението да се идентифицира нужда от развитие. Както Barnett (2012) отбелязва, необходимо е да се говори не за конкретни или общи умения що се отнася до бъдещо развитие и капацитети, а за развитие на способността за учене.

В тази връзка, гореописаните понятия за метакогниция, некогнитивна способност и междулични умения могат смислено да бъдат обединени в широкообхватния термин „меки умения“. Меките умения са некогнитивни в смисъла на това, че често биват противопоставяни на конкретни когнитивни измерения (напр. IQ тестове) и умения. Също така, те често биват отъждествявани с личностни характеристики, нагласи и мотивации под термина „некогнитивни фактори“. Още повече, меките умения са метакогнитивни в качеството си едновременно да позволяват и да разчитат на рефлексивност що се отнася до собственото или чуждото поведение. В този смисъл, ключов фактор на меките умения се проявява в социалните такива, както и в тези директно зависещи от личностни характеристики (напр. умения за презентация зависещи от увереност). В по-общ план, меките умения биват третирани като еквивалентни на социалните такива. Както дискусиата досега описва, по-точна е употребата на понятията между- и вътрешноличностни умения. Тези две взаимосвързани понятия не само обхващат социалното измерение, ами и метакогнитивното такова. Именно, както междуличностните умения така и вътрешноличностните такива зависят от определена установена основа от знания (за себе си, за другите, за социалната среда, за професионалната сфера, и т.н.). Въз основа на гореописаното, може да се обобщи, че меките уменията се състоят от некогнитивни елементи, но не изцяло; съдържат метакогнитивен аспект, както и междуличностен и вътрешноличностен. Именно тези измерения изграждат взаимодопълващи се пластове, които изграждат цялостното понятие меки умения, при което всяка дефиниция на еквивалентно ключово понятие е всъщност аспект от цялостното работно определение, което тази разработка ще използва. Също така, Анкова-Стоянова (2020, стр.202) дефинира понятието ясно като го описва по следния начин: „Меките умения представляват динамична комбинация от когнитивни и метакогнитивни умения, междуличностни, интелектуални и практически умения“.

Компетентност

Често, таксономията въведена от Katz бива модифицирана във противопоставянето на меки и твърди умения. Например, Rainsbury et al (2002) използват термина „меки“ умения с цел диференциация от умения присъщи на техническите аспекти на една работна длъжност. Evans et al (2012, стр.64) дефинират меките умения като междуличностни, човешки, или поведенчески умения, които са необходими за приложението на технически умения и знание в работното място.

Тук ключов термин е компетентност. Петрова (2022, стр.65) дефинира понятието като „подходящи поведения, демонстрирани в конкретни учебни ситуации и необходими за постигането на резултати в конкретна дейност или при определена професионална роля“. В англоезичната литература съществува често взаимнозамемяемата употреба на термините компетенция и компетентност. В някои случаи, компетентност се използва и като алтернативен термин за меки умения. Delamare Le Deist and Winterton (2005) разграничават между компетентност и компетенция по този начин



дефинирайки първото понятие като отнасящо се до функционални, а второто понятие като отнасящо се до поведенчески, измерения. Авторите също така отбелязват, че и това разграничение не е консистентно в литературата. Една от влиятелните употреби на термина идва от Prahalad and Hamel (1990, стр. 276), които дефинират ключовите, или основните, компетенции като колективното изучаване в дадена организация, особено как да се координират различни производствени умения и как да се интегрират множество потоци технологии. Въпреки това, Delamare Le Deist and Winterton (2005, стр. 29) определят термина компетенция/ компетентност/ компетенции като „мътен термин“, около който няма съгласие за ясна или единна употреба. Все пак, изследователите дефинират, че компетенцията е характеристиката на дадена личност която определя подобряване на качеството на работно представяне (Hartle цитиран в Delamare Le Deist and Winterton, 2005, стр.29). Според Hartle, понятието включва както видими, така и условни процеси – съответно в случая, наблюдаеми знания и умения, както и базови елементи като мотиви и личностни характеристики. Cockerill (цитиран в Delamare Le Deist and Winterton, 2005, стр.29) добавя квалификацията за входящи и изходящи компетенции; например, изходящата компетенция презентационни умения разчита на входящата компетенция самоувереност. С подобна цел, Burgoyne (цитиран в Delamare Le Deist and Winterton, 2005, стр.29) разграничава между това „да бъдеш компетентен“ (всъщност, покриването на изискванията на дадена длъжност) и „притежаването на компетентности“ (всъщност, притежаването на необходими качества за адекватно работно представяне). Както и Hartle, така и Cockerill и Burgoyne, подчертават, че термина компетентност включва измерението за работно представяне и измерението позволяващо за това представяне. Точно в този смисъл се наблюдава и разграничението за компетентност и компетенция, съответно. С това наум, понятието компетентност позволява задълбоченото разбиране на свързаното понятие умение и дефиницията му предоставена от Peterson and Van Fleet (2004). В гореописаният смисъл, понятието компетентност е ключово за разбирането на важноста на понятието умение. По-конкретно, понятието компетентност насочва фокуса и разбирането върху значимостта на уменията в работната среда конкретно и свързаността им с коренни, личностни черти/характеристики. Ключов елемент на гореописаното е именно, че свързаността на дадена компетентност с личностни характеристики или налично знание, подобно на дадено умение, означава, че тя е зависима от конкретната работа среда и контекст; т.е. дадена компетентност почти винаги е развита и подходяща за даден контекст, длъжност или професионална сфера. Също така, трябва да се отбележи, че има нива на компетентност. Пример за това са годишните оценки по критерии, които могат да бъдат разграничени в няколко степени; в такива случаи наличността на умението може да бъде оценено в качествени и количествени измерения.

Weinert (2001) дефинира на брой компетентности: общи когнитивни, специализирани когнитивни, модифициран модел на компетенция и представяне, обективни и субективни аз-концепции, склонности за мотивирано действие, компетенции на действие, ключови компетенции, метакомпетенции. За целта на този проект, компетентност и умение могат да бъдат третирани като взаимнозаменяеми понятия. Именно, под „меки“ умения трябва да се разбира подотдел на понятието компетентност, по същия начин както „меки“ е подразделение на понятието умение. Петрова (2022, стр.65) ясно обобщава компетентностите категории:

компетентностите могат да се разграничат на индивидуални (социална, емоционална, когнитивна, гражданска и професионална компетентност) и организацион-

ни 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.

Заклучение

Според доклада от 2023 на Световния Икономически Форум (Di Battista et al, 2023), цял набор от меки умения биват идентифицирани като нарастващи по значимост. По-конкретно, себе-ефикасността, социално-емоционални нагласите (напр. любопитство и желание за учене), както и устойчивостта, гъвкавостта, мотивацията и себе-осъзнатостта. Като цяло, докладът сочи че бизнесите оценяват именно устойчиви на промяна и себе-рефлексивни работници, които са готови да развиват уменията си и да научават нови такива. Спрямо директната връзка на меките умения със счетоводната функция, трябва да се отбележи, че множество автори забелязват необходимостта на гореописаните меки умения във връзка с приспособимост, работа в екип, и способност за учене (вж. Dolce et al, 2020, стр. 62-3). Именно, Dolce et al (2020, стр.69) показват как студентите по счетоводство себе-оценяват конкретни меки умения – като работа в екип, разрешаване на проблеми и вземане на решения, управление на времето, както и прилагането на адаптабилни стратегии за работа по различни задачи, устойчивост, комуникация и управление на конфликти – за недостатъчно развити за успешното изпълнение на счетоводната функция в дадено работно място. В по-общ, междуличностен план, Dolce et al (2020, стр.69) също отбелязват, че уменията за работа в екип, както и умението за говорене пред публика, биват подценявани от страна на студентите по счетоводство спрямо очакванията на работодателите. Rebele et al (2019, стр.75) също потвърждават, че комуникационните умения са ключови компетентности за студенти желаещи да са успешни в изпълнението на счетоводната функция в една организация. Както Lawson et al (2014, стр.306) отбелязват, нуждата от интегрирането на основополагащи компетентности, като комуникация например, се повишава при нарастващата се комплексност на счетоводната функция. Въпреки опитите на Lawson et al да развият стратегии за интегрирането на всякакъв вид ключови компетентности в обучителните програми за счетоводители, Rebele et al (2019, стр.75) твърдят че проблема за правилното развитие на комуникационни умения остава отворен въпрос, от части поради липсата на консенсус спрямо значимостта им, границата им и правилното им интегриране в обучението. Други проучвания, като това на Berry and Routon (2020, стр.9), индикират, че изучаващите счетоводство докладват незадоволеност с развитието на лидерските си умения в сравнение със студенти по други бизнес специалности; според изследователите, подобни са докладите относно умението за говорене пред публика. Като цяло, Jaafar (2018) твърди, че комуникационните умения, както и уменията за управление на времето и разрешаване на проблеми са от централна необходимост за успешното изпълнение на счетоводната функция.

Меките умения са многопластово понятие, което може да се противопостави на когнитивните умения, по подобен начин на некогнитивни фактори, емоционална и социална интелигентност. В този смисъл, меките умения се противопоставят на когнитивните както и на твърдите умения. Въпреки това, като всяко умение или човешка активност, те все пак съдържат определена форма на когнитивна активност и база знание. Тази база от знание може да е на междуличностна основа, както и на вътрешноличностна. В този смисъл, меките умения имат значителен социален елемент,



който се основава на умения и знания, които са както междуличностни така и вътрешноличностни. Още повече, меките умения съдържат и метакогнитивен елемент, т.е. способност за рефлексия, учене и идентифициране на ограниченията било то в знание или в умения. Именно това прави меките умения като синоним на ключови умения в контекста на успешното работно представяне. Многопластовостта на понятието не само илюстрира богатството му, но и маркира множеството фактори, към които то би могло да допринесе към личностния и професионален успех при степен на достатъчно развитие.

Липсата на единно определение както и единомислие по употребата на понятието меки умения ограничава възможността за критична намеса в приложението им, интегрирането им в обучителни програми, и идентифицирането на нуждата им за развитие на нивото на работното представяне. Без гореописаната дискусия на ключови понятия и термини, ефективността на който и да е анализ на меките умения би била ограничена. Също така, дискусията и описанието на меките умения са необходими, защото множество понятия биват използвани като взаимнозаменяеми и еквивалентни. По този начин, нюансите, предпоставките и рамките на употреба често могат да бъдат пренебрегнати. Именно това разбиране може да бъде успешно приложено в задълбочаването на изследването на необходимостта за меки умения в контекста на счетоводната функция в една организация.

Този документ и разпространението на резултатите от него се подкрепят частично от Проект на Фонд за наука на Софийския университет N 80-10-130/16.04.2024 г. “Възможности и перспективи за развитие пред счетоводството и счетоводното образование в контекста на устойчивото развитие“

Източници

1. Attewell, P., 1990. What is skill?. *Work and occupations*, 17(4), pp.422-448.
2. Barnett, R., 2012. Learning for an unknown future. *Higher education Research & development*, 31(1), pp.65-77.
3. Berry, R. and Routon, W., 2020. Soft skill change perceptions of accounting majors: Current practitioner views versus their own reality. *Journal of Accounting Education*, 53, p.100691.
4. Borghans, L., Duckworth, A.L., Heckman, J.J. and Ter Weel, B., 2008. The economics and psychology of personality traits. *Journal of human Resources*, 43(4), pp.972-1059.
5. Bowles, S. and Gintis, H. 1976. *Schooling in Capitalist America: Educational Reform and the Contradictions of Economic Life*, Basic Books.
6. Cheetham, G. and Chivers, G., 1998. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European industrial training*, 22(7), pp.267-276.
7. Department for Education and Employment (DfEE), 2000. *Skills for all: research report from the National Skills Task Force*.
8. Dewar, J. 2023. The Most In-Demand Skills for 2023. LinkedIn Talent Blog Data Insights, March 16 2023. <<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>>
9. Dixon, J., Belnap, C., Albrecht, C. & Lee, K. 2010, "The Importance Of Soft Skills", *Corporate Finance Review*, vol. 14, no. 6, pp. 35-38.

10. Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M. and Ghislieri, C., 2020. The soft skills of accounting graduates: Perceptions versus expectations. *Accounting Education*, 29(1), pp.57-76.
11. Evans, C., Gbadamosi, G., Wells, J. and Scott, I., 2012. Balancing the Yin and Yang: the role of universities in developing softer skills in accountancy. *Industry and Higher Education*, 26(1), pp.63-70.
12. Evers, F.T., Rush, J.C. and Berdrow, I., 1998. *The bases of competence: Skills for lifelong learning and employability*. San Francisco
13. Feldhusen, J.F., 1995. Creativity: A knowledge base, metacognitive skills, and personality factors. *The Journal of creative behavior*, 29(4), pp.255-268.
14. Goleman, D. and Boyatzis, R., 2008. Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard business review*, 86(9), pp.74-81.
15. Grugulis, I. and Vincent, S., 2009. Whose skill is it anyway? ‘soft’ skills and polarization. *Work, employment and society*, 23(4), pp.597-615.
16. Gutman, L.M. and Schoon, I., 2013. The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. A literature review.
17. 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.
18. Heckman, J.J. and Kautz, T., 2012. Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), pp.451-464.
19. Heckman, J.J. and Rubinstein, Y., 2001. The importance of noncognitive skills: Lessons from the GED testing program. *American economic review*, 91(2), pp.145-149.
20. Hurrell, S.A., Scholarios, D. and Thompson, P., 2013. More than a ‘humpty dumpty’ term: Strengthening the conceptualization of soft skills. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), pp.161-182.
21. Jaafar, S.B., 2018. Are Soft Skills Required for Accounting Students in Future Careers?. Available at SSRN 3167595.
22. Katz, R.L., 1974. Skills of an Effective Administrator. An HBR Classic. *Harvard Business Review*, 52(5), pp.90-102.
23. Kim, J., Erdem, M., Byun, J. and Jeong, H., 2011. Training soft skills via e-learning: international chain hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 23(6), pp.739-763.
24. 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.
25. Krathwohl, D.R., 2002. A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory into practice*, 41(4), pp.212-218.
26. Lawson, R.A., Blocher, E.J., Brewer, P.C., Cokins, G., Sorensen, J.E., Stout, D.E., Sundem, G.L., Wolcott, S.K. and Wouters, M.J., 2014. Focusing accounting curricula on students' long-run careers: Recommendations for an integrated competency-based framework for accounting education. *Issues in Accounting Education*, 29(2), pp.295-317.
27. Mann, F.C., 1965. Toward an understanding of the leadership role in formal organizations. *Leadership and productivity*, pp.68-103.
28. 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.
29. 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.
30. Prahalad, C.K. and Hamel, G., 1990. The core competence. *Harvard Business Review*.



31. Rebele, J.E. and Pierre, E.K.S., 2019. A commentary on learning objectives for accounting education programs: The importance of soft skills and technical knowledge. *Journal of Accounting Education*, 48, pp.71-79.
32. Stancheva-Todorova, E., 2020. THE KNOWLEDGE AND SKILLS PROFILE OF ACCOUNTANT 4.0. *Horizons Series A*, 25.
33. Stancheva-Todorova, E.P. and Stoyanova, I.A. 2016. ОБУЧЕНИЕТО ПО СЧЕТОВОДСТВО В БЪЛГАРИЯ–А СЕГА НАКЪДЕ?. *Съвременни управленски практики IX*:269-280.
34. Sternberg, R.J., 2018. A triangular theory of creativity. *Psychology of aesthetics, creativity, and the arts*, 12(1), p.50.
35. Trudeau-Poskas, D. 2020. Soft Skills Are 2020's Hard Skills -- Here's How to Master Them. *Forbes Coaches Council Post*, Jan 29 2020. <
<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/01/29/soft-skills-are-2020s-hard-skills-heres-how-to-master-them/?sh=aa0ea0d70f27>>
36. Weinert, F.E., 2001. Concept of competence: A conceptual clarification. In *Defining and Selecting Key Competencies* (Edited by Dominique Simone Rychen Laura Hersh Salganik). Hogrefe and Huber Publishers.
37. Петрова, Р., 2022. Компетентностният подход през призмата на обучението по управленско счетоводство в университетите.
38. Di Battista, A., Grayling, S., Hasselaar, E., Leopold, T., Li, R., Rayner, M. and Zahidi, S., 2023, May. Future of jobs report 2023. In *World Economic Forum, Geneva, Switzerland*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>.