

# СНЯТИЕ ЛИЧНОСТНЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУХГАЛТЕРОВ И АУДИТОРОВ

© 2015 МАЛИКОВ В. В.

УДК 331

## Маликов В. В. Снятие личностных ограничений при подготовке бухгалтеров и аудиторов

Целью статьи является обоснование значимости снятия личностных ограничений при подготовке бухгалтеров и аудиторов и разработка практических рекомендаций относительно совершенствования данного процесса. К наиболее распространенным личностным ограничениям следует отнести: неумение решать проблемы; отсутствие творческого подхода; неумение управлять собой; недостаточное понимание особенностей управленческого труда; нечеткие личностные ценности; нечеткие личные цели; неспособность влиять на людей. Приведенные ограничения можно частично снять в процессе профессиональной практики, используя для каждого из них свои особые методики. Следует также остановиться на некоторых аспектах общественной деятельности специалиста, а именно: реакции на критику, совершенных ошибках и наличии позитивных эмоций. Итогом профессиональной практики, наряду с отчетом о практике, должен стать личный план развития, конкретный и реалистичный, мобилирующий все способности студента и требующий от него полной отдачи.

**Ключевые слова:** управление, личностные ограничения, план развития, проблемы, ошибки.

**Библ.:** 8.

**Маликов Владимир Васильевич** – доктор наук по государственному управлению, доцент, заведующий кафедрой учета и аудита, Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет (ул. Петровского, 25, Харьков, 61002, Украина)

**E-mail:** yanaas@gmail.com

УДК 331

UDC 331

## Маликов В. В. Зняття особистісних обмежень при підготовці бухгалтерів і аудиторів

Метою статті є обґрунтування значущості зняття особистісних обмежень при підготовці бухгалтерів і аудиторів та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення даного процесу. До найбільш поширених особистісних обмежень слід віднести: невідання вирішувати проблеми; брак творчого підходу; невідання керувати собою; брак розуміння особливостей управлінської праці; нечіткі особистісні цінності; нечіткі особисті цілі; нездатність впливати на людей. Наведені обмеження можна частково зняти в процесі професійної практики, використовуючи для кожного з них свої особливі методики. Слід також зупинитися на деяких аспектах суспільної діяльності фахівця, а саме: реакції на критику, здійснених помилках і наявності позитивних емоцій. Підсумком професійної практики, поряд зі звітом про практику, має стати особистий план розвитку, конкретний і реалістичний, що мобілізує всі здібності студента і вимагає від нього повної віддачі.

**Ключові слова:** управління, особистісні обмеження, план розвитку, проблеми, помилки.

**Бібл.:** 8.

**Маликов Володимир Васильович** – доктор наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри обліку і аудиту, Харківський національний автомобільно-дорожній університет (вул. Петровського, 25, Харків, 61002, Україна)

**E-mail:** yanaas@gmail.com

## Malikov V. V. Removal of Personal Limitations in Training Accountants and Auditors

The article is aimed at substantiation of importance of removing personal limitations in training preparing accountants and auditors, elaboration of practical recommendations on how to improve this process. The most common personal restrictions include: inability to solve problems; lack of creativity; inability to self-management; insufficient understanding of specifics of managerial work; vague personal values; unclear personal goals; inability to influence people. The indicated limitations can be partially removed in the course of professional practice, using special techniques for each of them. It should also highlight some of the aspects of social activity of a specialist, namely: reactions to criticism, mistakes made and presence of positive emotions. The result of professional training, together with report on the practice, should represent a personal development plan, concrete and realistic, mobilizing all the abilities and requiring the entire efficiency of student.

**Key words:** management, personal limitations, development plan, problems, errors.

**Bibl.:** 8.

**Malikov Volodymyr V.** – Doctor of Sciences (State Administration), Associate Professor, Head of the Department of Accounting and Auditing, Kharkiv National Automobile and Highway University (vul. Petrovskogo, 25, Kharkiv, 61002, Ukraine)

**E-mail:** yanaas@gmail.com

Рыночное ведение хозяйства сделало необходимым оперативное реагирование на изменения внешней среды, и управленческие решения стали повседневной работой не только аппарата управления, но и экономических и финансовых служб предприятий. Финансовый и управленческий учет, анализ и внутренний управленческий аудит, как и прежде, предоставляют всю информацию о состоянии предприятия и его проблемах. Принципиально новым стало то, что показатели, модели и методы, которыми оперируют эти службы, окончательно закрепились за собой статус языка бизнеса и средства не только оценки готовых управленческих решений, но и их подготовки, обоснования и анализа. Статус бухгалтера и аудитора возрос соответственно до уровня лица, принимающего решения.

Сначала следует выявить характеристики, которые должны быть присущи специалистам по управлению, которыми и являются бухгалтеры и аудиторы.

К таким характеристикам можно отнести:

- ✦ уровень готовности к работе;
- ✦ степень самостоятельности;
- ✦ наличие инициативности;
- ✦ высокий уровень надежности выполненных работ;
- ✦ наличие способности убеждать;
- ✦ навык сотрудничества;
- ✦ деловая контактность;
- ✦ умение работать в команде;
- ✦ умение мотивировать и координировать работу сотрудников;
- ✦ психологические характеристики личности [1].

С увеличением управленческой нагрузки бухгалтера и аудитора возросла и его личная ответственность. Именно на этот уровень работы и должен выводиться выпускника вуза учебный процесс по специальности «Учет и аудит». Подготовка качественных специалистов для новой бухгалтерии подразумевает не только выработку

профессиональных навыков, но и развитие личности студента.

Молодой специалист должен быть способен:

- ✦ принять решение;
- ✦ проконтролировать его исполнение;
- ✦ дать оценку полученным результатам.

Развитию этих способностей препятствуют личностные ограничения студентов.

Личностное ограничение – одно из основных понятий теории личности – понимается как фактор, сдерживающий потенциал и ухудшающий результаты работы. Оно может относиться к любым системам – к организациям, коллективам, отдельному человеку. Применительно к задачам управления теория личностных ограничений была предложена впервые М. Вудстоком и Д. Френсисом в проблемной работе «Раскрепощенный менеджер» [2]. В соответствии с их концепцией все специалисты обладают возможностями развивать и повышать эффективность своей работы, но по причинам, часть из которых лежит на поверхности, а часть обусловлена прошлым и теряется, у них имеются области недоразвитых способностей [3].

Целью статьи является обоснование значимости снятия личностных ограничений при подготовке бухгалтеров и аудиторов и разработка практических рекомендаций относительно совершенствования данного процесса.

Необходимо постоянное саморазвитие системы в окружающей среде, в том числе саморазвитие студента в вузе. Теория ограничений утверждает, что самый практичный способ саморазвития – изучить, осознать и преодолеть ограничения, препятствующие успеху и личному росту. Профессиональная практика студентов позволяет наиболее эффективно и ускоренно решать задачи саморазвития, если использовать специальные алгоритмы и тесты теории ограничений.

Алгоритмы теории ограничений, в первую очередь, направлены на:

- ✦ проверку способностей, которые уже имеются;
- ✦ поиск путей дальнейшего развития как личностных, так и деловых качеств специалиста.

Можно выделить два основных этапа:

- ✦ выявление личных и групповых ограничений;
- ✦ использование алгоритмов преодоления ограничений, которые были выявлены на первом этапе, для усовершенствования как отдельных личностей, так и группы в целом.

В решении задач управления от специалиста по учету и аудиту потребуются, на наш взгляд, следующие способности и навыки:

- ✦ умение управлять собой;
- ✦ наличие рациональных личных ценностей;
- ✦ умение четко определять личные цели;
- ✦ умение делать акцент на непрерывный личный рост;
- ✦ навык решать возникающие проблемы;
- ✦ навык проявления изобретательности;
- ✦ способность к нововведениям;
- ✦ высокая способность влияния на окружающих;

- ✦ знание современных подходов в сфере управления;
- ✦ умение постоянно развивать способность к руководству;
- ✦ умение обучать и развивать не только себя, но и подчиненных;
- ✦ навык эффективно формировать и развивать не только отдельных подчиненных, но и рабочие группы в целом.

Всё это расценивается как факторы успеха [4]. Считается, что каждый из факторов в равной степени имеет отношение к любой управленческой ситуации, а взятые вместе, они дают каждому студенту возможность оценить свою состоятельность в выполнении профессиональных и должностных обязанностей. Когда какие-либо из навыков или способностей отсутствуют, возникает ограничение. Каждый студент составляет список своих ограничений.

К наиболее распространенным личностным ограничениям следует относить:

- ✦ неумение решать проблемы;
- ✦ нехватку творческого подхода;
- ✦ неумение управлять собой;
- ✦ нехватку понимания особенностей управленческого труда;
- ✦ нечеткие личностные ценности;
- ✦ нечеткие личные цели;
- ✦ неспособность влиять на людей.

Приведенные ограничения можно частично снять в процессе профессиональной практики, используя для каждого из них свои особые методики.

Рассмотрим первые четыре ограничения.

*Ограничение 1: недостаточность навыка решать проблемы.*

Можно выделить таких три основных пути преодоления данного ограничения:

- ✦ разработка и использование систематизированного подхода к решению проблем;
- ✦ подбор наиболее рациональных методов, подходящих для решения разных видов проблем;
- ✦ использование людей и ресурсов, которые могли бы помочь в решении проблемы.

Зачастую студенты боятся оказаться ответственными, особенно когда речь идет о проблемах. Эта боязнь, в свою очередь, также является проблемой, которая тормозит процесс нахождения решения и требует решения сама по себе. В студенческом коллективе должен быть человек, ответственный за решение проблемы, так называемый «координатор группы» – куратор или руководитель практики.

Координатору группы необходимо:

- ✦ определить роль каждого студента группы и убедиться, что каждый понимает и осознает свою роль и может выполнить задание по профессиональной практике;
- ✦ организовать такую группу, которая более всего соответствовала бы задаче практики;
- ✦ осуществлять мониторинг работы группы;

- ✦ уточнить все задачи членов группы и все неясные моменты;
- ✦ предложить участникам высказать свои взгляды и предпринять направленные усилия на то, чтобы точка зрения каждого была услышана;
- ✦ привлечь внимание к поступкам, подрывающим эффективность групповой работы.

**П**рофессиональная практика дает возможность применения данного подхода, поскольку каждый шаг студента-практиканта курируется руководителями практики как от вуза так и от базы практики и своевременно может быть скорректирован. Коррекция должна быть гибкой и не ущемлять личного мнения студента. Тогда ее действие будет наиболее веским, а студент будет реально совершенствоваться.

Во время практики студент имеет возможность:

- ✦ пройти цикл систематизированного решения возникающих проблем;
- ✦ отработать технику решения проблемы;
- ✦ познакомиться с уровнями принятия решений;
- ✦ попробовать использовать людей и ресурсы для решения отдельных проблем;
- ✦ осознать, когда руководители более всего нуждаются в навыках решения проблемы [5].

*Ограничение 2: недостаточность творческого подхода.*

В результате проведенного исследования и анализа литературы выделено семь факторов, которые ограничивают или сводят на нет творческие способности студентов:

- ✦ человеческая лень;
- ✦ устоявшиеся привычки;
- ✦ излишняя напряженность;
- ✦ ослабленная целеустремленность;
- ✦ недостаточные возможности;
- ✦ излишняя серьезность;
- ✦ плохая методология.

Каждому студенту в творческой работе мешает что-то свое, поэтому каждому студенту полезно предложить попытаться установить и исследовать свои препятствия, обсудить их с кем-нибудь, кто хорошо его знает (например, с куратором, старшим другом). Возможно, препятствия не удастся полностью устранить, но можно научить студента сокращать их негативное воздействие.

Профессиональная практика дает возможность студенту развернуть свои творческие способности:

- ✦ студент может самостоятельно генерировать идеи, которые в случае их воплощения многократно поднимут его в собственных глазах;
- ✦ студент получит аванс на новую волну творчества.

В случае нерадивого отношения к творческому решению задачи практикант всегда может быть поправлен руководителем практики. Возможно, следует изменить его задачу или заинтересовать его нетривиальным решением.

Профессиональная практика:

- ✦ снимает барьеры для творческого подхода к работе;

- ✦ позволяет свободно генерировать и отбирать идеи;
- ✦ позволяет свободно планировать нововведения;
- ✦ дает обратную связь;
- ✦ дает оценку новшеств, предлагаемых студентом-практикантом.

*Ограничение 3: неумение управлять собой.*

Профессиональная практика позволяет:

- ✦ по-новому спланировать рабочий день;
- ✦ отдать предпочтение практическим видам деятельности.

**Н**а предприятиях, где руководство уделяет достаточное внимание здоровому образу жизни своих сотрудников, студенты-практиканты начинают ценить время, отводимое занятиям физической культурой и спортом, переосмысливают наличие у себя вредных привычек. Возможность принять участие в спортивных или профессиональных соревнованиях от предприятия – базы практики позволит студенту закрепить приобретенные качества по планированию своего досуга и рабочего времени, поднимет его на новую высоту развития.

Профессиональная практика позволяет серьезно отнестись к поддержанию физического здоровья и рациональному распределению сил для преодоления трудностей и выхода из стрессов. Максимальное использование времени – «удвоение» – сознательное использование времени для выполнения не одной, а сразу нескольких задач, позволит четче представить себе те возможности, которыми располагают отдельные личности [6].

*Ограничение 4: недостаточное понимание особенностей управленческого труда.*

Для будущих специалистов важно понимание стиля и практики управленческого труда. Обучаясь в вузе, студенты должны получить четкое представление о значении в коллективе своей будущей специальности, так как, выполняя в будущем функции специалиста, каждый должен будет иметь дело с людьми различных способностей, культурного и морального уровня.

На наш взгляд, следует также остановиться на некоторых аспектах общественной деятельности специалиста.

*Аспект 1: реакция на критику.*

Основная масса людей на критику реагируют довольно болезненно. Первая реакция таких людей – защита.

Может быть предложен набор следующих приемов, которые помогут сделать реакцию на критику более спокойной и объективной:

- ✦ не оправдываться;
- ✦ посмотреть на ситуацию «глазами» собеседника;
- ✦ молчать, если не знаете, что лучше сказать.

*Аспект 2: совершенные ошибки.*

Ошибки совершают все, но признавать их могут не многие. Основная проблема заключается в том, что чем оперативнее выявлена ошибка, тем меньше негативных последствий она может принести. Поэтому важным мо-

ментом в роботі з підчиненими являється здатність керівника так реагувати на совершенні помилки, щоб підчиненні:

- ✦ не боялися в подальшому оперативно повідомити про свої помилки;
- ✦ розуміли свою відповідальність за них.

При розмові з співробітником, який совершив помилку, рекомендується використовувати наступні прийоми:

- ✦ створювати атмосферу в колективі, коли підчиненні самі хочуть розповісти про допущені помилки;
- ✦ при розмові про допущені помилки по можливості мінімізувати кількість свідків;
- ✦ направляти і поощряти самостійність співробітника при знаходженні способів усунення виниклих проблем і попередження помилок в майбутньому.

*Аспект 3: наявність позитивних емоцій.*

При роботі з іншими людьми важливо пам'ятати, що говорити потрібно не тільки про виникаючі проблеми і допущені помилки. Підчиненні слід також хвалити і поощряти, і не тільки матеріально. Це основи ділового спілкування.

Можливо запропонувати наступні прийоми, які допоможуть при спілкуванні:

- ✦ починати розмову слід з так званого *small talk* – розмови про те, що відбувається (розмова про погоду, обмін нічим не значущими фразами і т. п.). Це допоможе включитися в роботу;
- ✦ закінчувати бесіду теж слід по можливості плавно;
- ✦ не соромитися зробити співбесіднику комплімент або сказати щось приємне. При цьому важливо, щоб комплімент був зроблений щиро і з усвідомленням того, що співбесідник думає про себе сам [7].

### ВИВОДИ

Висновком, завершальним професійну практику, поряд з звітом про практику, повинен стати особистий план розвитку, конкретний і реалістичний, мобілізуючий всі здатності студента і вимагаючий від нього повної уваги.

Можливо запропонувати деякі правила для розробки особистого плану розвитку студента:

- ✦ ставити перед собою чіткі цілі і реальні терміни;
- ✦ визначити критерії успіху;
- ✦ задовольнятися малим, але постійним;
- ✦ використовувати всі надані можливості;
- ✦ вчитися на чужих і своїх досягненнях і успіхах, невдачах і помилках;
- ✦ бути в курсі останніх тенденцій діяльності;
- ✦ в дискусіях відкривати свої погляди і принципи;
- ✦ приносити користь вузу і організації, в якій працює;
- ✦ використовувати концепцію обмежень для контролю свого просування [8].

Важливо пам'ятати, що:

- ✦ тільки від Вас залежить Ваше розвиток;
- ✦ Ваше розвиток може викликати негативну реакцію оточуючих;
- ✦ як правило, ризик оправдан;
- ✦ слова не повинні расходитися з ділом;
- ✦ потрібно отримувати задоволення від свого розвитку.

Алгоритм, що допомагає розробити такого роду план, повинен містити декілька послідовних етапів:

1. Визначте свої особисті обмеження.
2. Оцініть і обговоріть свої особисті обмеження.
3. Переодолейте перешкоди.
4. Освойте нові навички.
5. Внедріть нові методи навчання і роботи.
6. Проаналізуйте своє розвиток.

**П**рофесійна практика являється одним з ефективних інструментів подолання особистих і групових обмежень, але без зацікавленості з боку студентів і їх активної участі цей інструмент буде неефективним. ■

### ЛИТЕРАТУРА

1. **Веснин В. Р.** Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2011. – 688 с.
2. **Woodcock M.** The New Unblocked Manager : A Practical Guide to Self Development / Mike Woodcock, Dave Francis. – 2012. – ISBN 0-7045-0523-1 (Великобритания).
3. **Мескон М.** Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури / Пер. с англ. – М. : Дело. – 1994. – 710 с.
4. **Филонович С. Р.** Лидерство и практические навыки менеджера / С. Р. Филонович // Модульная программа для менеджеров. – М. : ГУУ – НФПК. – 2010.
5. **Козлов В. В.** Психология управления / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. – М. : Академия, 2011. – 224 с.
6. **Эддоус М.** Методы принятия решений / М. Эддоус, Р. Стэнфилл / Пер. с англ. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1997.
7. **Michalko M.** Thinkertoys: a Handbook of Business Creativity for the 90s / Michael Michalko // Ten Speed Press, 2011.
8. **Антонова Н. В.** Психология управления / Н. В. Антонова. – М. : Высшая школа экономики, 2010. – 272 с.

### REFERENCES

Antonova, N. V. *Psikhologija upravlenija* [Psychology of Management]. Moscow: Vysshiaia shkola ekonomiki, 2010.

Eddous, M., and Stenfill, R. *Metody priniatiia resheniy* [Methods of decision-making]. Moscow: Audit; YUNITI, 1997.

Filonovich, S. R. "Liderstvo i prakticheskie navyki menedzhera" [Leadership and management skills]. In *Modulnaia programma dlia menedzherov*. Moscow: GUU – NFPK, 2010.

Kozlov, V. V., Manuylov, G. M., and Fetiskin, N. P. *Psikhologija upravleniia* [Psychology of Management]. Moscow: Akademiia, 2011.

Meskon, M., Albert, M., and Khedouri, F. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow: Delo, 1994.

Michalko, M. *Thinkertoys: a Handbook of Business Creativity for the 90s*: Ten Speed Press, 2011.

Vesnin, V. P. *Upravlenie personalom. Teoriia i praktika* [Personnel Management. Theory and practice]. Moscow: Velbi; Prospekt, 2011.

Woodcock, M., and Francis, D. *The New Unblocked Manager : A Practical Guide to Self Development*. Great Britain, 2012.