

СЕКЦІЯ 7
ЯКІСТЬ І ЗМІСТ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З НАПРЯМУ
071 «ОБЛІК І ОПОДАТКУВАННЯ»

УДК 332.1.

Арпентьева М.Р.
*доктор психологических наук, доцент
старший научный сотрудник
професор кафедры психологии развития и образования
ФГБОУ ВО «Калужский государственный университет им. К.Э.
Циолковского»
г. Калуга, Российская Федерация*

**ДИНАМИЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ ЕЕ
ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

Проблемы эффективного прогнозирования развития образовательных и смежных с ними кластеров (рынков) в кризисный для общества, его экономики и политики период, тесно связаны с так называемыми динамическими способностями образовательных учреждений, их умениями перестраиваться и диверсифицироваться в связи с тенденциями отраслевого рынка, выделять как сильные, очевидные, так и слабые, малозаметные, но важные тенденции, в том числе угрозы и перспективы развития, вызовы времени и вызовы региональных рынков. Современный стратегический менеджмент образовательных учреждений ориентирован на системный учёт старых и новых источников развития и угроз, ограничений и перспектив производства в соответствии с вызовами конкретных времени и пространства – анализ региональных запросов, профилактику и коррекцию организационных кризисов и коллапсов, уменьшение бюрократизации и коррупции в организациях, снижение «утечки кадров», в том числе, «утечки мозгов», дауншифтинга и депрофессионализации. Такой менеджмент опирается на понимание того, что в мире все взаимосвязано, и, таким образом, даже самые деструктивные, опасные события и феномены могут быть выявлены, предотвращены или тем или иным образом скорректированы. Аналогичным образом, могут быть выявлены, усилены, а, в некоторых случаях специально созданы, феномены и события, создающие условия для развития производства и экономики, а также общества в целом. Цель исследования – анализ форсайт-компетенций как компонента динамических способностей (компетенций) образовательных учреждений и их руководителей. Метод исследования – теоретический анализ места форсайт-

компетенцій в структурі динамічних компетенцій освітніх установ.

Сучасні освітні організації практично неперервно стикаються з необхідністю більш або менш масштабних і «опережуючих» змін. Вони усвідомлюють необхідність управління змінами, включаючи усвідомлення і трансформації місії освітньої організації, реструктуризація напрямків діяльності організацій і введення інновацій, зміни відносин між організаціями і відносини всередині організації організацій і т.д. Такі зміни можуть бути виявлені і осмислені, використані для корекції життєдіяльності освітніх установ як постфактум, так і, використовуючи форсайт, попередньо. Форсайт використовується в сучасному стратегічному менеджменті як система методів трансформації пріоритетів в сфері економіки і виробництва, соціального і культурного розвитку. Дана система передбачає залучення зовнішніх фахівців в сфері форсайта і/або розвиток форсайт-компетенцій у фахівців самої організації, в тому числі її менеджерів і інших фахівців, робота яких найбільш безпосередньо пов'язана з «динамічними компетенціями» або здатностями освітньої установи. Динамічні здатності або компетенції освітньої установи відображають його вміння перебудовуватися і диверсифікуватися в зв'язі з більш або менш значимими і явними тенденціями галузевого ринку: виділяти як сильні, очевидні, так і слабкі, малозаметні, але важливі тенденції, виділяти і співвідносити загрози і перспективи розвитку, виклики «общечеловеческого» часу і виклики конкретних регіональних ринків, втрати і набуття від введення і відмови від введення інновацій і т.д. [5; 6; 7; 8; 9]. Форсайт-компетенції освітньої установи і /або керівництва освітньої установи – вміння керівників і інших фахівців освітньої установи трансформувати пріоритети діяльності освітньої установи в зв'язі з більш або менш довгостроковими і значимими тенденціями розвитку галузі, економіки і виробництва, суспільства і культури в цілому. Форсайт-компетенції і «шире» і «уже» компетенцій динамічних. С однієї сторони, форсайт-компетенції в більшій мірі звернені до аналізу міжгалузевих тенденцій і пов'язані з спробами осмислення функціонування і розвитку освітньої установи і всієї галузі в довгостроковій перспективі. С іншої сторони, форсайт-компетенції не пов'язані напряму з оцінкою інновацій і їх ролі в розвитку освітньої установи і його ресурсів як таких, але фокусуються на зовнішніх обставинах даного розвитку. Тому, на наш погляд, при розгляді проблем інновацій в розвитку освітніх установ в більш або менш чітко фіксовані періоди розвитку, форсайт-компетенції можуть бути розглянуті як компонент динамічних компетенцій. При дослідженні ж тенденцій розвитку виробничих галузей і кластерів в більш широкій часовій перспективі, динамічні компетенції виступають як компонент форсайт-компетенцій. Для цілей

нашего исследования важнее первый взгляд: с точки зрения стратегического менеджмента каждое конкретное предприятие есть система многосторонне и многоуровнево и динамично взаимосвязанных и обладающих своеобразием ресурсов и деятельности по преобразованию ресурсов [1; 2; 3; 10; 11; 12]. Форсайт выступает как процедура и компонент трансформации реальности.

Особую роль в этом процессе играет подготовка менеджеров и иных специалистов, функцией которых будут трансформирующие инновации и форсайт. Современный бизнес начинает определять свои потребности в кадрах, исходя из прогнозирования будущего и собственных стратегических намерений, а не на основе текущих нужд, продиктованных запросами прошлого и сиюминутными опасениями, и кризисом. Исследователи, проводя «форсайт компетенций» выделяет несколько этапов трансформации образовательных систем и готовящихся в них специалистов: от «интеграторов» и «трансляторов» через «стандартизаторов» к «системным архитекторам» и специалистам, поддерживающим развитие образовательных учреждений и обеспечение безопасности данного развития, формированию метапредметных и «ключевых надпредметных компетенций», связанных с умением работать в системе растущей международной и межотраслевой кооперации и конкуренции, ускорения смены технологий и роста «цифровизации», клиенто-ориентированности и распространения гибких кастомизированных производств, автоматизации простейшего интеллектуального труда. От специалистов будет требоваться мультидисциплинарность, кросс-культурные компетенции и понимание правил «глобальной игры», компетенции коллективной творческой работы (co-creation), системное и рефлексивное понимание себя и мира, умения саморазвития специалиста, в том числе в контексте взаимодействия с большими объемами информации и т.д., компетенции по re-use и утилизации и экологизации производства и т.д. Однако, мало внимания уделяется собственно форсайт-компетенциям специалистов: умению осмыслять будущие перемены. В развитии данного умения особую роль играет «чувствительность к переменам» и умение выделять и осмыслять «маркеры перемен»: перемен позитивных, способствующих росту образовательного учреждения, и перемен негативных, угрожающих благополучию и жизни системе. Детекция и осмысление этих маркеров, а также понимание того, что перемены неизбежны и, даже самые «опасные» несут функцию развития, - если они правильно осмыслены, если их потенциал использован организацией и ее членами в продуктивных целях, целях развития, - основа работы специалиста в сфере форсайта, его форсайт-компетентности. Используя работу с «маркерами перемен», приспособив к ним «рутины», создавай и внедряя технологические и кадровые инновации, образовательное учреждение может развивать свои так называемые динамические способности, реагируя даже на самые труднопрогнозируемые и трудноосмысляемые события.

Важно также учитывать, как отмечает М.Б. Шифрин, что при нарастании интенсивности и экстенсивности изменений предсказать характер изменений,

результат - становится труднее. При этом, с одной стороны, весьма рискованно предпринимать что-либо, если нет ясной и точной информации о происходящем, а, с другой стороны, к моменту получения необходимой для уверенных решений информации может не остаться времени правильно отреагировать. Таким образом, менеджер должен сочетать способность и готовность идти на риск с готовностью и способностью глубокого и разностороннего погружения в деятельность руководимого им учреждения, а также понимание ценностно-смыслового, идеологического, и материального, рыночного, контекста его деятельности. Для снятия - преодоления описанного парадокса, специалисту нужно нарастающее внимание к происходящему, активное сценирование (разработка нескольких более или менее развернутых сценариев прошлого или будущего организации) и при необходимости, усиление ответных или – предупреждающих - мер, на мало предсказуемые феномены и события [4]. Сценирование представляет собой разработку веера альтернатив, выстроенных вокруг тщательно отобранных «точек», располагающихся как в пределах рутин как «зон порядка», так и в «зонах мерцания», неожиданных изменений и противоречий в деятельности образовательного учреждения. Анализ форсайт-компетенций как компонента динамических способностей (компетенций) образовательных учреждений и руководителей образовательных учреждений показывает их ведущую роль в реализации остальных динамических способностей, а также то, что форсайт образовательных учреждений и отраслей оказывает трансформирующее влияние на развитие системы, помогая преобразовывать, не только прогнозировать, развитие отрасли или образовательного учреждения.

Список использованных информационных источников

1. Крюков С. В. Форсайт: от прогноза к формированию будущего // Пространство экономики, 2010. - №3-2. - С. 7-17.
2. Тис Д. Дж., Пизано Г., Шуен Э. Динамические способности фирмы и стратегическое управление // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Сер. «Менеджмент». 2003. № 4. С. 133—184.
3. Шифрин М.Б. Стратегический менеджмент. СПб.: Питер, 2007. 240 с.
4. Barreto I. Dynamic capabilities: A review of past research and an agenda for the future // Journal of Management. - 2010. - Т. 36. № 1. - P. 256–280.
5. Bingham C.B., Eisenhardt K.M., Furr N.R. What makes a process a capability? // Strategic Entrepreneurship Journal. - 2007. - Т. 1. № 1-2. - P. 27-47.
6. Bogodistov Y., Botts M. Dynamic capabilities in extremely dynamic environments// 76th Annual Meeting of the Academy of Management. - Anaheim, CA: Academy of Management, 2016. – 10p.
7. Eisenhardt K. M., & Martin J. A. Dynamic capabilities: what are they? // Strategic Management Journal. - 2000. - Т. 21. № 10-11. - P. 1105-1121.
8. Felin T., Foss N.J. Organizational routines and capabilities // Scandinavian J. of Management. - 2009. - Т. 25. № 2. - P. 157-167.

9. Li D., & Liu J. Dynamic capabilities, environmental dynamism, and competitive advantage: Evidence from China // J. of Business Research, 2014. – T.67(1). - P. 2793–2799.
10. Teece D. J., Pisano G., Shuen A. Dynamic capabilities and strategic management // Strategic Management Journal. - 1997. - T. 18. № 7. - P. 509-533.
11. Teece D.J. Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of enterprise performance // Strategic Management J.. - 2007. - T. 28(13). - P. 1319-1350.
12. Wang C.L., Ahmed P.K. // Dynamic capabilities: A review and research agenda // International Journal of Management Reviews - 2007. - T. 9. № 1. - P. 31-51.

УДК 657.1

Ахмедова Т.Д.

магістрант

направлення «Бух. учет анализ и аудит»

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»

г. Махачкала, Республика Дагестан, Российская Федерация

Бабаева З.Ш.

к.э.н., доцент

доцент кафедры «Анализ хозяйственной деятельности и аудит»

научный руководитель

ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный университет»

г. Махачкала, Республика Дагестан, Российская Федерация

АТТЕСТАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

Потребности современного рынка труда объективно определяют формирование Российской системы профессиональных стандартов. Но, тем не менее, стоит отметить ряд проблем связанных как с регулируемые этими стандартами трудовыми функциями и квалификациями работников, так и соответственными программами образования. Вопросы аттестация профессиональных бухгалтеров поднимались в трудах П.С. Безруких [1], Ю.В. Рождественский [2], А.Д. Шеремет [4].

Профессиональный стандарт «Бухгалтер» - это значимый шаг в деле усовершенствования подготовки и применения кадров одной из массовых и для общества важных профессий, которые необходимо для нормального функционирования всей экономики страны [3].

Но здесь минус в том, что содержание стандарта неосновательно сдерживает уровень квалификации бухгалтеров шестым уровнем, соответственным компетенциям, которые обеспечивают среднее профессиональное образование и высшее образование на степени бакалавриат. Это занижает планку требований к бухгалтерам. Особенно эта проблема