



**ОБУЧЕНИЕ В МАЛКИ И
СРЕДНИ ПРАКТИКИ:
ПОВИШАВАНЕ НА
КАЧЕСТВОТО И РАЗКРИВАНЕ
НА ВЪЗМОЖНОСТИ**

Harpal Singh Keddie Waller



Малките и средните практики (МСПрак.) са първенци по иновации и адаптивност – когато работят добре. Обучението е жизненоважен компонент за поддържане на ефективността на МСПрак.: поддържането и усъвършенстването на техническите умения и знания са от основно значение за предоставянето на услуги и спазването на професионалните задължения. Динамичните организации, които се стремят към растеж и развитие обаче, се нуждаят не само от технически умения от страна на своите служители, така че успешните МСПрак. трябва да разширят обхвата на обучението, за да предоставят на служителите си повече възможности и да стимулират успеха. Предизвикателството е да се изберат областите, които да се обхванат с ограниченото време и наличните ресурси, за да се отговори на три ключови фактора: бъдещите нужди на клиентите, бъдещите нужди на МСПрак. и това, което служителите ще ценят в кариерата си.

Историята от началото на пандемията

Пандемията COVID-19 беше значителен двигател на иновации в предоставянето на обучение за организации от всякакъв мащаб. Тези нововъведения продължават да оказват влияние върху обучението както в МСПрак., така и в професионалните счетоводни организации (ПСО). Една от най-големите области на непрекъснатото развитие е промяната на баланса към виртуално и хибридно ангажиране. Популярността на този подход отразява по-големия обхват, намалените разходи и по-голямата гъвкавост в сравнение с предоставянето на обучение лице в лице. Липсата на физическо взаимодействие обаче може да не е ефективна за всички стилове на обучение, а виртуалното предоставяне на услугата страда от проблеми като технически въпроси, киберсигурност и рискове за поверителността на личните данни.

Креативността в подходите за обучение, отключена за много МСПрак. и ПСО по време на пандемията, продължава да се усъвършенства.

Иновации в методите и практиките за предоставяне на обучението

Навлизането на широко разпространеното онлайн обучение породило необходимостта от поддържане на ангажираност чрез взаимодействие и

микрообучение (разбиване на учебното съдържание на малки, лесни за усвояване части). Оттогава насам вниманието към различните стилове на обучение, независимо от метода на преподаване, се засилва. Някои от утвърдилите се иновативни практики включват:

- игровизация и вграждане на проверки за бдителност (като тестове или сценарии) в обучението, за да бъде то по-достъпно и реалистично;
- създаване на общности от практики и мрежи за обучение (като онлайн форуми, групи и чатове), които могат да улеснят взаимното обучение;
- въвеждане на микрообучение лице в лице чрез инициативи като семинари, съчетани с обяд;
- включване на социални събития в дните за обучение с цел подобряване на посещаемостта;
- мултимодално обучение, което ангажира две сетива едновременно (напр. видеоклип със съпътстващи думи на екрана). Това може да намали комбинирането на задачи (едновременното изпълнение на няколко задачи) чрез създаване на подходящи разсейващи фактори в рамките на обучението. Възможността за разглеждане на електронното обучение с по-бърза от 1x скорост също може да увеличи възприемането и да намали комбинирането на задачи – така че може да бъде от полза за някои стилове на обучение;
- междифункционално обучение – например привличане на експерти от други области (например ИТ) за провеждане на подходящо обучение. Това може да даде възможност на участниците да задават въпроси, които помагат за намаляване на техническите и езиковите бариери между професиите.

Промените не се ограничават до методите на предоставяне на обучението. Взаимодействието на ПСО и МСППрак. със заинтересованите страни, като университети, работодатели, регулаторни органи и НПО, става все по-активно и по-често срещано. Това взаимодействие в крайна сметка дава възможност на МСППрак. да използват експертния опит, ресурсите и влиянието на тези заинтересовани страни. ПСО също така подкрепят колективни споразумения с доставчиците на обучение за достъп до по-добри цени за МСППрак. в някои юрисдикции.

Разширяване използването на технологиите

Непрекъснато разширяващото се използване на технологии в МСППрак. създава постоянна необходимост от актуализиране на знанията на персонала за софтуера и приложенията. Пандемията увеличи използването на цифрови платформи и инструменти – като уебинари, подкасти, електронно обучение и мобилни приложения – за предоставяне на интерактивно, ангажиращо и достъпно обучително съдържание. Едновременно с това се увеличава

използването на технологии за дистанционна работа – например системи, базирани в облак, софтуер за автоматизация на одита и системи за записване на работата. Нарастващото използване на изкуствен интелект, и по-специално на генеративни инструменти за изкуствен интелект, е най-важното развитие в последно време и ще изисква вземането под внимание на нови политики и практики за гарантиране на етичното и ефективно използване.

С това е свързано и увеличаването на наличността на данни и инструменти за анализ на данни. Разработките в областта на изкуствения интелект развиват автоматизирани техники за анализ, които могат да създават полезни идеи. Тези инструменти придобиват все по-голямо значение при вземането на решения на всички нива на организацията, но особено при вземането на стратегически решения. Това ще създаде нови предизвикателства за счетоводителите при интерпретирането и представянето на констатациите в подкрепа на организациите. Значението на обучението за работа с данни ще продължи да нараства в резултат на това.

Възприемане на концепцията за устойчивото развитие

Еволюирането на моделите на функциониране на МСПрак. и преминаването към консултантски услуги вероятно ще продължи, като отчитането на устойчивостта, изразяването на сигурност и консултантските услуги ще осигуряват ключови възможности за растеж. Отчитането и изразяването на сигурност при МСП в повечето случаи първоначално ще бъде на доброволни начала, което означава, че на МСПрак. може да се наложи първоначално да се съсредоточат върху възможностите за консултиране, за да получат достъп до тази нововъзникваща област. Въпросникът за устойчивост за малкия бизнес на Международната федерация на счетоводителите (IFAC) идентифицира някои от инициативите и действията, които може да е необходимо да бъдат предприети от МСП във връзка с устойчивостта. От съществено значение е персоналът на МСПрак. да се подготви, като премине съответното обучение, за да предоставя съответните услуги. МСПрак. може да направят обучението по-привлекателно, като включат социални и екологични въпроси, например устойчивост, разнообразие и етика; тези въпроси често са лично и професионално значими и полезни за персонала.

Нови тенденции в обучението за МСПрак.

Техническото обучение все още е в основата на вътрешните програми за развитие в МСПрак. Осигуряването на пряка връзка на това обучение с настоящите и очакваните работни потоци засилва доброто разбиране на неговата стойност. Разрастването на услугите, предлагани от МСПрак., както е подчертано в „Малки, но с мощна цел”, заедно с необходимостта от повишаване на привлекателността на професията и задържането на

персонала, правят удовлетвореността и благосъстоянието на персонала също важни теми за разглеждане. В допълнение към разгледаните по-горе области на растеж някои от новите тенденции, които бяха идентифицирани за обучение в МСПрак., включват:

- **Продължаващ фокус върху комуникационните умения.** Често се налага МСПрак. да предоставят по-добре информация на клиенти, колеги, регулаторни органи и други заинтересовани страни. Много МСПрак. се позовават на обратната връзка, получена от тези групи заинтересовани страни, за да разработят програми за подобряване на комуникационните умения. Ръстът в използването на технологиите и автоматизацията може да изисква и специално внимание към проектирането и представянето на информационни табла на клиентите. Подобрената комуникация може да повиши удовлетвореността на клиентите, да повиши сплотеността на екипа и да подобри отношенията със заинтересованите страни.
- **По-голям акцент върху уменията за бизнес развитие.** По-активно се търси обучение за идентифициране на възможности, популяризиране на услуги, маркетинг, създаване на мрежи и водене на преговори за служителите на МСПрак. от всички категории. Цифровите инструменти и воденето на документация, полезни за управление на взаимоотношенията с клиентите и развитието на бизнеса, често са свързана с този въпрос област на внимание. Такива инициативи могат да дадат възможност на персонала да открива и преследва нови възможности за практиката.
- **Ръст на специалните програми за обучение на съдружници и висши ръководители.** Обучението в подкрепа на ръководителите за създаване на ефективни практики става все по-популярно в МСПрак. в много юрисдикции. Тези програми могат да бъдат насочени към подобряване на ефективността на практиката и предоставянето на стойност на клиентите или към изграждане на адаптивност и иновативно мислене. Много инициативи за подкрепа на личностните и професионалните умения – като лидерски стил, самоосъзнаване, емоционална интелигентност, критично мислене и етично мислене – също са възприети в много практики. Такива дейности могат да създадат по-добри лидери и модели за подражание, което от своя страна може да допринесе за по-голямо задържане и удовлетвореност на персонала, да даде информация за бъдещата стратегия и да стимулира растежа на практиките.
- **Акцент върху психичното здраве и управлението на стреса.** В редица юрисдикции все повече се взема под внимание стресът и психическото натоварване, които работата в практиката може да причини на някои служители. Подпомагането на психичното благополучие чрез обучение може да има много ползи, като например да поддържа персонала ефективен – и щастлив – в неговите роли.

Вътрешнофирмено или външно?

Осигуряването на обучение, независимо от метода, може да бъде вътрешно или външно. Има много аспекти на правилния избор. Външните доставчици могат да начислят значителни такси за обучение, но вътрешното обучение също е свързано с тежести. Алтернативните разходи за времето на учителя за провеждане на обучението и за разработване на материали могат да бъдат значителни. Външното обучение може да бъде още по-скъпо, но също така може да предложи стойност чрез достъп до експерти, най-добри практики и възможности за работа в мрежа.

Независимо от подхода към източника на обучение качеството е задължително. Въпреки че вътрешното обучение може да позволи по-голяма персонализация и приспособяване към специфичните нужди и контекст на въпросната МСПрак, то може да има и ограничения. Наличието и компетентността на вътрешните обучители, както и качеството и разнообразието на съдържанието и методите, невинаги съответстват на тези на външните обучители. Например в тясно специализирани области, като изкуствения интелект или устойчивото развитие, може да е необходим експертен опит, който не е наличен във фирмата.

Не съществува универсално решение за МСПрак., когато става въпрос за избор между вътрешно и външно осигуряване на варианти за обучение, тъй като всеки вариант има своите плюсове и минуси и всяка МСПрак. има свои собствени цели, нужди и ресурси. МСПрак. трябва внимателно да преценят своите възможности и да обмислят използването на комбинация от двете, за да увеличат максимално ползите и да сведат до минимум недостатъците на всяка възможност.

Заключение

Много МСПрак. са високоефективни организации и обучението е съществен компонент за поддържането им в това състояние. Постоянният успех и устойчивост на практиките в крайна сметка зависи от качеството на хората, които предоставят услуги в тях, дори и в епохата на нововъзникващите технологии. Обучението не е предназначено само за младшия персонал, но и за най-висшестоящите служители в организацията, които ще вземат най-важните решения за бъдещето на МСПрак. Ограничените ресурси на равнището на отделните МСПрак. означават, че ПСО трябва да играе важна роля в подпомагането и стимулирането на иновациите в обучението в сферата на МСПрак.

Harpal Singh

Директор

Ролята на Harpal в IFAC включва принос и насърчаване на разработването, приемането и прилагането на висококачествени международни стандарти.

Harpal отговаря и за инициативите на IFAC в областта на МСП (малки и средни предприятия), МСПрак. (малки и средни практики) и научните изследвания, които включват разработване на материали за лидерство в мисленето, публична политика и застъпничество.

Преди да се присъедини към IFAC, Harpal работи десет години за Grant Thornton UK LLP, където първоначално е част от практиките за изразяване на сигурността в публичния сектор и в търговския сектор, а след това се присъединява към техническия екип по финансово отчитане. Harpal помага за развитието на консултантската дейност на фирмата в областта на финансовото отчитане извън Лондон, след което се присъединява към екипа за бизнес консултиране, специализиран в областта на финансовото консултиране и решения в областта на професионалните умения. Преди да се присъедини към GT, Harpal е бил одитор в публичния сектор в Одитната комисия в Обединеното кралство.

Keddie Waller

Keddie Waller е опитен защитник на политиката, вълнуваща се от важната роля, която професионалните счетоводители играят в своята общност като доверени съветници.

Предишните длъжности, които Keddie е заемала, са ръководител на отдел „Публична практика и МСП“ в CPA Австралия, където тя и екипът ѝ са отговаряли за развитието, предоставянето на услуги, представителството и спазването на изискванията на членовете на публична практика на CPA Австралия, и старши съветник по политиките – финансово планиране.