

умеет найти выход из самых сложных ситуаций. Креативность должна являться частью внутриорганизационного поведения предпринимательских структур, способствуя повышению эффективности работы организации.

Список использованной литературы.

1. Архипова Н.И., Седова О.Л. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров: Учебное пособие – М.: Проспект, 2015. – 212 с.
2. Hale, R.I., 2014 & Saville, M. Nurturing the H in HR: using action learning to build organization development capability in the UK Civil Service, Action Learning // Research & Practice. pp. 1–19.
3. Hansen, K. Research Companies and Careers Through Job Shadowing [Электронный ресурс] // Quintessential Careers. URL: http://www.quintcareers.com/job_shadowing.html (дата обращения: 15.10.15).
4. Kramer, R. Learning How to Learn: Action Learning for Leadership Development. A chapter in Rick Morse (Ed.) Innovations in Public Leadership Development. Washington DC: M.E. Sharpe and National Academy of Public Administration. pp. 296–326.
5. The link between creativity and effectiveness. IPA Databankresearch [Электронный ресурс] ThinkBox. URL: http://www.thinkbox.tv/upload/pdf/Creativity_and_Effectiveness_Report.pdf (дата обращения: 15.10.15).

LSP-ТЕХНОЛОГИИ КАК МЕТОД ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

В.О. Боровикова

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: vborovikova@icloud.com

Научный руководитель: Борисова Л.М., канд. экон. наук, доцент

В данной работе исследованы принципы работы LSP-технологий и их роль в повышении эффективности деятельности компании. Предположено, что благодаря данной технологии каждый сотрудник начинает проявлять более активное участие в деятельности компании, что приводит к ее постоянному совершенствованию. Показано, насколько важно уделять большое внимание всем сотрудникам различных уровней и их взаимодействию для повышения эффективности работы предприятия в целом.

Руководители компаний, HR- менеджеры, прогрессивные педагоги постоянно ищут все более нестандартные подходы к решению проблем, с которыми они сталкиваются, а именно: как у детей и взрослых разбудить творческий потенциал. Чаще всего – это подходы, в которых люди «думают руками» или выходят за рамки стереотипов.

Цель данной работы – исследовать LSP-технологии в качестве инструмента повышения эффективности деятельности компании.

Задачи:

- 1) рассмотреть принцип работы LSP-технологий;
- 2) представить мнения главного архитектора LEGO и социального психолога относительно LSP-технологии;

3) выяснить, за счет чего достигается повышение эффективности деятельности компании с помощью LSP-технологий;

4) рассмотреть результаты работы LSP-технологии на конкретном примере.

LEGO – отличный способ использовать руки человека для «отключения» стереотипного мышления. LEGO SeriousPlay капитализирует этот эффект, ставя задачу рукам найти решение, которое разум неспособен был бы найти без дополнительной помощи.

В конце 90-х гг. Кирк Кристиансен (в то время Генеральный директор LEGO Group) привлек Роберта Расмуссена, бывшего сотрудника LEGO (который является главным архитектором LSP в настоящее время), к изучению того, как кубики LEGO могут помочь компании улучшить стратегическое планирование, наладить коммуникации и развить творческое мышление.

«По сути, что такое методология LSP – это когда во время сессии фасилитатор задает вопрос, после чего участники строят модель из кубиков ЛЕГО. Модель есть не что иное, как ответ на этот вопрос, используя метафору для лучшего раскрытия смысла». Из кубиков LEGO можно построить физическое воплощение чего угодно, метод LSP применим для любой цели компании или человека [1].

Основной принцип LSP – думай руками.

Принципы работы:

1. В ходе сессии LSP участники "думают руками" – метафорически, при помощи кирпичиков LEGO, отвечают на различные вопросы, связанные с их идеями, проектами, бизнес-моделями, командой или стратегией развития. Играя, взрослые входят в "состояние потока".

2. С помощью LEGO участники строят и выражают свое понимание ситуации. Своё видение задачи или проблемы.

3. Каждый член команды включается в работу и у каждого есть право голоса.

4. Методология LSP предлагает инструменты для обмена идеями и точками зрения на проблему, поддержания конструктивного диалога, выработки решения существующих задач и проблем.

5. В ходе проведения LSP делаются такие открытия, какие, возможно, не могли бы возникнуть в ходе обычного совещания или дискуссии.

В чем польза LEGO SeriousPlay для компании:

1) сотрудники начинают прислушиваться к мнению друг друга, диалоги становятся конструктивными;

2) сотрудники становятся проактивными в решении задач компании и в выполнении своего функционала;

3) сотрудники начинают мыслить более креативно и переносят свои идеи в физические концепты, а не держат у себя в голове;

4) сотрудники начинают четко понимать важность правильного взаимодействия с партнерами и клиентами;

5) сотрудники более серьезно начинают относиться ко многим вещам, которым раньше не придавали значение.

Например, сессия может начаться с вопроса: «Назовите одно препятствие, которое мешает росту вашей компании, постройте свой ответ из кубиков LEGO. У вас есть четыре минуты. Поехали!»

Роль фасилитатора – поддерживать процесс, задавать правильные вопросы и помогать участникам осмысливать их собственные ответы, построенные из кубиков.

Также как из кубиков LEGO можно построить физическое воплощение чего угодно, метод LSP применим для любой цели компании: от решения маркетинговых задач до поиска путей трансформации существующей бизнес-модели. Расмуссен моделировал сессии в компаниях, которые прежде всего искали решение проблемы. Это компании из совершенно разных индустрий и расположенные по всему миру: Google, NASA, Coca-Cola, Toyota, Unilever и другие.

Быстрый темп развития технологий требует инновационности во всем и ежедневно, а это означает – мышление out-of-the-box. В связи с этим корпорации ищут все более нестандартные подходы к решению проблем, с которыми они сталкиваются. Чаще всего – это подходы, в которых люди «думают руками» или выходят за рамки стереотипов.

Технология действия методики LSP: память о паролях

Люди очень часто запоминают пароль быстрее, если у них есть возможность его напечатать. По факту, если кнопки на клавиатуре меняются (т.е. сначала пароль был набран на клавиатуре компьютера, а потом нужно набрать на экране телефона), они будут делать это медленней, так как пальцы не помнят, как им двигаться. Расмуссен изучил этот феномен и поверил в метод LEGO SeriousPlay.

"Вот почему я использую аналогии. Например, функция рук похожа на поисковый механизм Google. Подсознание управляет нами", – говорит Расмуссен. LEGO SeriousPlay – это метод, который позволяет вынести на поверхность наиболее значимые мысли из подсознания. LEGO "вытаскивает" знания людей, которые наиболее квалифицированы, чтобы предлагать какие-то решения для компании – самих сотрудников, а не внешних консультантов [1].

Организационный и социальный психолог Роберт Литчфилд (RobertLitchfield), доцент кафедры Экономики и Бизнеса в Washington&Jefferson College, подтвердил изданию Quartz, что использование игры на рабочем месте с целью развития креативных подходов – не новая идея, но еще недостаточно исследованная. Литчфилд объяснил, что сам факт использования кубиков в классе может быть фактором того, что он называет психологически безопасной средой.

"Вы сигнализируете вашим сотрудникам, что от них требуется креативность и создаете среду для ее высвобождения". Литчфилд также сказал, что как только вы создаете такую среду, резко возрастают шансы получить большую отдачу от сотрудников [1].

Расмуссен по-настоящему осознал, что у метода LSP есть потенциал после того, как создал прототип и протестировал его на собственной команде 17 лет назад в подразделении LEGO Education. Момент озарения наступил тогда, когда самые тихие участники его команды поделились одними из наиболее значимых инсайтов. Он спросил одного из участников о том, почему он никогда раньше не делился этими идеями. Сотрудник ответил: "Потому что от меня этого никогда не ожидали" [2].

Методика LSP может найти свое применение в самых различных ситуациях, а именно:

- 1) прием сотрудников на работу – собеседования (обучаются и руководители, и рекрутеры);
- 2) адаптация и обучение новых и старых сотрудников;
- 3) построение и отладка внутренних коммуникаций;
- 4) создание новых продуктов или услуг;
- 5) разработка, внедрение и управление изменениями в компании;

б) проведение стратегических сессий и совещаний (выработка новых решений) и т.д.

LSP способствует повышению эффективности деятельности компании следующим образом. Существует принцип «80–20», который обычно работает на совещаниях и рабочих встречах: 20% группы будут говорить 80% времени, Причем говорить будут одни и те же люди. Неизбежно, кто-то поделится своей идеей, другой будет с ним спорить, внося изменения, а третий не будет слушать, потому что сейчас формулирует собственные мысли по этому поводу, четвертый только что сказал и выключился до следующего круга. "Это та динамика, которую призван разрушить LEGO SeriousPlay", - говорит Расмуссен.

Данное утверждение подтвердила Иоанна Цитура (Ioanna Tsitoura), директор по персоналу в WIND, крупнейшей телекоммуникационной компании в Греции, которая получила задачу внедрить новые корпоративные ценности для 1000 сотрудников ее компании.

Цитура выбрала LEGO SeriousPlay потому, что этот метод позволили бы группе не просто сидеть, а общаться и "играть" друг с другом. Ее целью было собрать работников различных уровней, от сотрудников колл-центра до ТОП-менеджеров, чтобы они пообщались друг с другом и в формате фасилитируемого диалога подумали о новых ценностях компании и «сделали их чем-то большим, чем слова на бумаге». В процессе сессии Цутория отметила следующие результаты работы, которые способствовали повышению деятельности компании:

- 1) снизилась напряженность в коллективе;
- 2) улучшилось понимание точки зрения каждой из сторон в коллективе;
- 3) придуманы новые усовершенствования и ценности компании, на основе которых был создан Кодекс WIND (который стал ключевым документом компании);
- 4) найдены новые решения для существующих проблем;
- 5) сотрудники стали прислушиваться к мнению друг друга, их общение стало более конструктивным;
- 6) каждый работник стал более активным относительно своего функционала (т.к. почувствовал важность своего мнения для команды);
- 7) все креативные и нестандартные идеи сотрудников стали реализовываться намного чаще, а не просто оставаться в их головах;
- 8) сотрудники осознали важность взаимодействия друг с другом;
- 9) сотрудники стали относиться серьезнее к любому недочету или недостатку компании, которым раньше не придавали значения.

LEGO – отличный способ использовать руки человека для «отключения» стереотипного мышления. Игра позволяет «вытащить» из головы знания, наличие которых вы даже не подозревали. Таким образом, метод LEGO SeriousPlay представляет собой новую нестандартную технологию раскрытия креативного, инновационного потенциала сотрудников организации с целью повышения эффективности работы компании и ее подразделений.

Список использованной литературы.

1. Как компании используют LEGO для разблокировки скрытых талантов своих сотрудников [Электронный ресурс] // Training&Development Group: readymag.com. 2014. URL: <https://readymag.com/tdg/410617/.php> (дата обращения: 10.10.2015).

2. Мышление в стиле «out-of-the-box» [Электронный ресурс] // Навигатор для жизни inside-project.ru. 2015. URL: <http://inside-project.ru/polza/view/29.php> (дата обращения: 10.10.2015).

3. Lego Serious Play [Электронный ресурс] // Компания INTELLECTUS: intellectus-club.ru. 2015. URL: <http://intellectus-club.ru/obuchenie/korporativnoe-obuchenie/lego-serious-play.html> (дата обращения: 10.10.2015).

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СУЖДЕНИЯ В УСЛОВИЯХ СТАНДАРТИЗАЦИИ ОТЕЧЕСТВЕННОГО БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

И.А. Брюханенко

Финансовый университет при Правительстве РФ, филиал в г. Омске
E-mail: bia_ir@mail.ru

Рассмотрены вопросы о месте и роли профессионального мнения в системе нормативного регулирования российского бухгалтерского учета. Обозначена проблема практической реализации профессионального суждения бухгалтера в условиях формирования единого информационного пространства в условиях развивающихся процессов стандартизации учета и отчетности.

Формирование эффективной рыночной экономики требует соответствующего механизма управления, чему служит принятая в России стратегия реформирования одной из существенных его функций – бухгалтерского учета. Осуществляемая в рамках реформирования стандартизация бухгалтерского учета сопряжена с необходимостью глубоких и сложных преобразований в системе его регулирования, которая в процессе углубления рыночных отношений продолжает претерпевать целый ряд изменений.

Традиционное (классическое) понимание предмета, при котором бухгалтерский учет рассматривался как история хозяйственной деятельности, а его задачи трактовались как сбор, регистрация и обобщение в денежном измерении сделок предприятий и тех затрагивающих его деятельность хозяйственных событий, которые имеют хотя бы частично финансовый характер, в процессе стандартизации учета сместилось в область принятия управленческих решений и привело к появлению концепции полезной деловой информации, построенной на вариантной методологической основе.

В связи с реформированием бухгалтерского учета в России объективно возник и вопрос о профессиональном суждении. В системе учета, ориентированной на применение международных стандартов финансовой отчетности (МСФО), для которых характерно концептуальное построение, исходя из основополагающих принципов бухгалтерского учета, возрастает роль профессионального суждения специалиста, несущего этическую ответственность за свое мнение как перед профессиональным сообществом, так и перед заинтересованными пользователями финансовой информации.

Несмотря на то, что профессиональное суждение как категория бухгалтерского учета было впервые обозначено в Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на среднесрочную перспективу, одобренной Министром финансов Российской Федерации еще в 2004 году [1], за прошедшие к на-