

Л. В. Васюренко, М. А. Сухорученко

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

## НАВИЧКИ КОГНІТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У ФОРМУВАННІ ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК АУДИТОРА

*У цьому дослідженні розглянуто самоефективність фахівців у сфері аудиту як показник мотивації до підвищення якості аудиту. Інституційна якість аудиту може як зменшити, так і посилити невизначеність, що виникає через неповну інформацію про поведінку економічних агентів, корпоративне управління з нижчою інституційною якістю аудиту може працювати неефективно. Ми вивчаємо взаємозв'язок індивідуальної самоефективності з ефективністю на рівні економічного агента та більш зовнішніми характеристиками при прогнозуванні когнітивної активації та управління. Позначено, що професійні навички та здібності аудиторів у вирішенні проблем вищого порядку будуть більш ефективними при використанні концепції «когнітивного менеджменту», яка більше зосереджується на розвитку ментальних моделей чи метакогнітивних навичок. Виявлено, що метод когнітивного менеджменту у професійній діяльності складається із шести кроків: моделювання, коучинг, планування, артикуляція, рефлексія та дослідження. Аудитори, які проходять підвищення кваліфікації за допомогою когнітивного учнівства, можуть набувати когнітивних навичок за допомогою дискурсивної взаємодії. Щоб активізувати дослідження в галузі управління та підвищення професійних навичок аудиторів на робочому місці, модель когнітивного менеджменту слід поєднувати з коучинговими дослідженнями, у тому числі коучинг професіоналів з спеціалістами-початківцями. Оскільки ці аспекти та метод когнітивного учнівства мають багато спільного, можна визначити види коучингової поведінки, які сприяють розвитку когнітивних та метакогнітивних навичок співробітників шляхом інтеграції когнітивного менеджменту з дослідженнями в галузі коучингу. Інтегруючи професійне зростання з когнітивною теорією, модель когнітивного учнівства можна використовувати при формуванні професійних навичок аудиторів вищого рівня, оскільки когнітивний менеджмент поєднує справжній досвід вирішення проблем з керівництвом експерта замість деконтекстуалізованого навчання. Отримані дані вказують на важливість звернення до когнітивного менеджменту щодо самоефективності аудитора.*

**Ключові слова:** менеджмент, аудит, когнітивні навички, управління, ефективність.

**Постановка проблеми та її актуальність.** Інституційна якість аудиту може як зменшити, так і посилити невизначеності, що виникають через неповну інформацію про поведінку економічних агентів у процесі людської взаємодії, та створює стимули, що впливають на соціально-економічні можливості цих агентів. Багато досліджень сходяться на думці, що відсутність надійної системи та ефективного законодавчого управління може призвести до послаблення стану економічних агентів через корупцію чи неадекватне правозастосування, а також неефективність особисто аудиторів виявили, що агенти можуть обмежувати діяльність, пов'язану з ризиком, у ситуаціях з високою інституційною якістю аудиту. Таким чином, корпоративне управління з нижчою інституційною якістю аудиту може працювати неефективно. традиційне учнівство обмежене. Професійні навички та здібності аудиторів при вирішенні проблем вищого порядку будуть ефективнішими при використанні концепції «когнітивного менеджменту», яка більше зосереджується на розвитку ментальних моделей чи метакогнітивних навичок.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем формування та ефективного використання когнітивної концепції при застосуванні у формуванні професійних навичок присвячені праці Бене М. [1], Білет С. [2]. Їх передумова полягає в тому, що експерт

або досвідчені аудитори демонструють, спостерігають та підтримують менш кваліфікованих співробітників, щоб вони могли досягти своїх цілей. Хоча розвиток когнітивних навичок, вважають Брюїн Л. [3], та Уїлк Дж. [4], найважливішим компонентом теорій навчання дорослих та професійної освіти, проте цей процес менше використовується практичної професійної діяльності та у навчанні менеджменту. Огляд останніх думок дослідників Дефонд Л. та Френсіс Дж. [5; 6] з аудиту свідчить про те, що окремі аудитори не забезпечують постійного рівня якості в аудиторській фірмі, а окремі партнери з аудиту мають різні стилі. При цьому зазначено, що фіксовані ефекти партнерів стають дедалі більшими після того, як фіксовані ефекти аудиторської фірми та аудиторського бюро контролюються, і зробити висновок, що окремі партнери систематично різняться за рівнем якості аудиту. Враховуючи, що окремі аудитори є важливим фактором якості аудиту, було проведено багато досліджень, присвячених рівню окремих аудиторів.

**Постанова завдання.** Проте, незважаючи на численні дослідження вчених, ці питання залишаються актуальними і в сьогоденні при бажанні досягти найвищих результатів у професійній діяльності аудиторів, задля зростання ефективності економічних агентів.

Метою даного дослідження є подальше вивчення впливу когнітивних навичок менеджменту, щоб засто-

совувати ці основи до областей управлінської освіти та навчання у процесі діяльності аудиторів, тим самим підвищуючи якість аудиторських послуг.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аудиторські фірми – це професійні організації зі складною структурою, в якій співробітники і навіть партнери з аудиту підпорядковуються адміністративній структурі. Рутини та процедури, що діють в аудиторських фірмах по всьому світу (наприклад, внутрішні перевірки якості), повинні забезпечувати достатню (і однорідну) якість аудиту за всіма завданнями. Крім того, перевірки, що проводяться регулюючими органами, змушують аудиторські фірми та аудиторів вживати необхідних заходів для забезпечення якості аудиту. Ці механізми служать для забезпечення мінімального рівня хорошої якості аудиту за всіма аудиторськими завданнями.

Ці можливості насамперед включають широкий спектр консультативних послуг, таких як фінансові консультативні послуги, послуги з фінансового оздоровлення, консультативні послуги з ризиків, консультативні послуги з викидів парникових газів та консультативні послуги з МСФЗ. Також можливо, що аудитори, мотивовані для просування по службі, можуть збалансувати свою комерційну та професійну орієнтацію та зберегти свою гарну репутацію, забезпечуючи високу якість аудиту.

Модель когнітивного менеджменту має парадигму «ситуативного навчання», тобто навчання вбудованого у діяльність, навмисно використовується соціальний та фізичний контекст. Тобто учням надається можливість брати участь в автентичних діях та займатися громадськими дослідженнями з експертами та колегами. Можна припустити, що когнітивний менеджмент створює багате навчальне середовище, в якому доступні моделі практичного досвіду, представлені чіткі цілі навчання, полегшується позитивне вирішення проблем та розвиваються стилі спільного навчання.

Однак важливо відзначити, що традиційне когнітивне учнівство також ґрунтується на ситуативному навчанні. Основна ідея когнітивного менеджменту полягає в тому, щоб поєднати традиційне учнівство з сучасною когнітивною теорією, щоб зробити складні розумові процеси, які використовуються експертами, видимими та явними. Іншими словами, модель є стратегією навчання когнітивним навичкам, які фахівці використовують при вирішенні складних проблем, але які учні не можуть легко спостерігати. Тому аудитори, які проходять підвищення кваліфікації за допомогою когнітивного учнівства, можуть набувати когнітивних навичок за допомогою дискурсивної взаємодії. Інтегруючи професійне зростання з когнітивною теорією, модель когнітивного учнівства можна використовувати при формуванні професійних навичок аудиторів вищого

рівня, оскільки когнітивний менеджмент поєднує справжній досвід вирішення проблем з керівництвом експерта замість деконтекстуалізованого навчання.

Метод когнітивного менеджменту у професійній діяльності складається із шести кроків: моделювання, коучинг, планування, артикуляція, рефлексія та дослідження.

Унікальність когнітивного менеджменту роблять такі обов'язкові три кроки:

– Артикуляція: експерт спонукає колег чітко заявити про своє розуміння, міркування, мислення та процеси вирішення проблем.

– Рефлексія: експерт дозволяє колегам порівняти свої процеси вирішення проблем із процесами експерта чи інших осіб.

– Дослідження: експерт спонукає колег вирішувати нові завдання самостійно.

З трьох етапів артикуляція та рефлексія спрямовані на те, щоб допомогти професіоналам спостерігати за експертним вирішенням проблем та придбати свої власні стратегії вирішення проблем, тоді як дослідження покликане спонукати визначати проблеми, які необхідно вирішувати самостійно, та використати експертні навички вирішення проблем. Зокрема, артикуляція та рефлексія є корисними методами, що допомагають визначити та осмислити своє навчання з різних точок зору.

Дане поєднання може отримати широке визнання в подальших дослідженнях з його акцентом на підтримку фахівців у розвитку незалежного мислення та самомотивованих характеристик, надання формули досягнення більш високих професійних навичок.

**Висновки.** Щоб активізувати дослідження в галузі управління та підвищення професійних навичок аудиторів на робочому місці, модель когнітивного менеджменту слід поєднувати з коучинговими дослідженнями, у тому числі коучинг професіоналів з спеціалістами-початківцями, враховуючи, що модель когнітивного учнівства включає «коучинг», «артикуляцію» і «роздум»». Оскільки ці аспекти та метод когнітивного учнівства мають багато спільного, можна визначити види коучингової поведінки, які сприяють розвитку когнітивних та метакогнітивних навичок співробітників шляхом інтеграції когнітивного менеджменту з дослідженнями в галузі коучингу.

Також необхідно проводити подальші дослідження для розвитку причинно-наслідкового зв'язку між компонентами когнітивного менеджменту (моделювання, коучинг, артикуляція, дослідження та середовище навчання). Можливо розробити переглянута шкалу вимірювання для оцінки фахівців та професіоналів вищих характеристик у галузі аудиту, за допомогою якої процес навчання може бути проаналізований з погляду когнітивного менеджменту.

### References:

1. Beane, M. (2019). Shadow learning: Building robotic surgical skill when approved means fail. *Administrative Science Quarterly*, vol. 64 (1), pp. 87–123.

2. Billett, S. (2014). Mimesis: Learning through everyday activities and interactions at work. *Human Resource Development Review*, vol. 13(4), pp. 462–482.
3. Bruin, L.R. (2019). The use of cognitive apprenticeship in the learning and teaching of improvisation: Teacher and student perspectives. *Research Studies in Music*.
4. Wilk, J.S. (2010). Signature pedagogy: A framework for thinking about management education. *Journal of Management Education*, vol. 34(4), pp. 491–495.
5. DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, vol. 58 (2–3), pp. 275–326.
6. Francis, J.R. (2011). A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing/ A Journal of Practice & Theory*, vol. 30 (2), pp. 125–152.
7. Vasyurenko, L., Kuksa, I., Danylenko, V., Ostashova, V., Kysliuk, L., Naholiuk, O., Sukhoruchenko, M. (2021). Modeling Financial Supply of State Social Expenditures: The «Human-Center» Tax Principle. *International Journal of Supply and Operations Management*, vol. 8 (4), pp. 370–380.

**Larysa Vasyurenko, Maksym Sukhoruchenko**  
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

### STUDIES OF COGNITIVE MANAGEMENT IN THE FORMATION OF AN AUDITOR'S EXCELLENT CHARACTERISTICS

*This study considers the self-efficacy of audit professionals as an indicator of motivation to improve audit quality. The institutional quality of an audit can both reduce and exacerbate the uncertainties arising from incomplete information about the behavior of economic agents, corporate governance with lower institutional audit quality may not work effectively. We study the relationship of individual self-efficacy with efficiency at the level of an economic agent and more external characteristics in predicting cognitive activation and control. It is indicated that the professional skills and abilities of auditors in solving problems of a higher order will be more effective when using the concept of "cognitive management", which focuses more on the development of mental models or metacognitive skills. It was revealed that the method of cognitive management in professional activity consists of six steps: modeling, coaching, planning, articulation, reflection and research. Auditors undergoing professional development through cognitive apprenticeship may acquire cognitive skills through discursive interaction. In order to intensify research in the field of management and increase the professional skills of auditors in the workplace, the cognitive management model should be combined with coaching research, including coaching professionals with aspiring specialists. Since these aspects and the method of cognitive apprenticeship have much in common, it is possible to identify coaching behaviors that contribute to the development of employees' cognitive and metacognitive skills by integrating cognitive management with coaching research. By integrating professional growth with cognitive theory, the cognitive apprenticeship model can be used to build the professional skills of top-level auditors, as cognitive management combines genuine problem-solving experience with expert guidance instead of decontextualized learning. The findings indicate the importance of turning to cognitive management in the study of auditor self-efficacy.*

**Key words:** management, audit, cognitive skills, management, efficiency.

Статтю подано до редакції 05.09.2022