

И.Н. Санникова, Н.А. Блудова

Проблемы формирования новых учетных технологий

В настоящее время для российских организаций остро возрастает потребность в информации, объективно отражающей финансово-хозяйственное положение. Такая информация должна служить основой для принятия решения по выводу организации из состояния кризиса.

Основным «поставщиком» экономической информации в организации является система бухгалтерского учета. Естественно предположить, что система бухгалтерского учета в настоящее время должна быть ориентирована на потребности управления в условиях кризиса. Однако, как свидетельствуют опыт и опросы специалистов в области бухгалтерского учета, учетная система в России направлена исключительно на обеспечение правильности исчисления налогов или, в большинстве случаев, ухода от них в зависимости от интересов и ценностных ориентаций руководства организации. Сделав обзор нормативных документов, регламентирующих бухгалтерский учет, научных и учебных пособий, можно с уверенностью сказать, что на теоретическом уровне уже существует информационный задел для обеспечения учетных систем, адекватных потребностям управления. Так, к настоящему моменту имеются многочисленные труды отечественных специалистов в области финансового бухгалтерского учета и управленческого бухгалтерского учета с попытками адаптации к национальным особенностям счетоводства; принято 10 ПБУ (положений бухгалтерского учета), в принципе соответствующих Международным стандартам учета. С января 1998 г. в Российской Федерации действует программа реформирования бухгалтерского учета в соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности. Безусловно, все имеющиеся нормативные и научные разработки еще нуждаются в корректировке (даже лингвистической), но уже с уверенностью можно сказать о наличии необходимой информационной базы для разделения учета на налоговый, финансовый и управленческий с ориентацией на международные стандарты.

Информация, необходимая для оперативного управления организацией, содержится в системе управленческого учета. Задачей бухгалтерского управленческого учета является составление отчетов, информация которых предназначена для собственников организации и управляющих, то есть для внутренних пользователей.

Отчеты для внутренних пользователей должны содержать информацию не только об общем финансовом положении организации, но и о состоянии дел непосредственно в области произ-

водства. Содержание отчетов может меняться в зависимости от их целевого назначения и должности администратора, для которого они предназначены. Например, анализ себестоимости изделия – с целью определения себестоимости продукции; сметы – для планирования будущих операций; текущие оперативные отчеты центра ответственности (производственного участка) – для оценки результатов его работы; отчеты о понесенных затратах – для принятия краткосрочных решений; анализ сметы капитальных вложений – для целей долгосрочного планирования и т.д.

Таким образом, современный менеджер в первую очередь должен ориентироваться на данные управленческого учета. Вот здесь и обнаруживается противоречие между существующей учетной системой организации, полностью ориентированной на решение проблем налогообложения, и потребностями менеджера.

В настоящее время есть спрос на информацию управленческого учета. Возникает очевидный вопрос: почему же на практике система бухгалтерского учета не соответствует современным потребностям управления? Видимо, причину такого положения дел следует искать более глубоко, на уровне представлений о ценностных ориентациях собственников и персонала организаций. Как заметил Рольф Рюттингер: «Кажется, пришло время проанализировать деятельность организаций при помощи понятий культурно-антропологических исследований» [1, с. 12].

Аналитические рассуждения западных исследователей в направлении изучения традиций, установок, ценностных ориентаций, мотивации привели к созданию сравнительно нового понятия «организационная культура» или «культура организации».

Организационная культура может определяться как «своеобразная система, направленная на производство материальных ценностей и восприятие событий, образцов чувств и моделей поведения, она так же прагматична и непосредственна, как сама жизнь, где не составляет труда установить связь между миром производства и миром культур» [1, с. 10].

Самое простое определение организационной культуры – это «способ выполнения работы в конкретной организации» [2, с.10].

В целом можно сказать, что «организационная культура» – это один из тех терминов, которым очень трудно дать точное определение. Среди западных специалистов в настоящее время не существует единого согласованного определения.

При дефиниции данного термина в большинстве случаев используются понятия: инстинктивные убеждения, представления о героях и злодеях, мифы, легенды, церемонии, ритуалы, символы, традиции, ценности, убеждения и отношения, которые создают всеобъемлющий контекст для всего, что мы делаем или о чем думаем, выполняя работу в организации.

Думается, что организационная культура должна быть созвучной стратегии организации. Только в этом случае будет возможно соответствие между потребностями управления и функциональными подразделениями организации, в том числе и бухгалтерией.

Как же формируются культуры организаций? Западными специалистами в основном рассматривается двоякая основа такого формирования. Во-первых, организационная культура может рассматриваться как независимая переменная, то есть культура результируется из суммы представлений о ценностях, нормах, принципах и образах поведения, которые индивидуумы привносят в организацию. Во-вторых, организационная культура может рассматриваться как зависимая и внутренняя переменная, которая может развить свою собственную динамику – как положительную, так и отрицательную. Оба предположения, естественно, имеют объективные предпосылки возникновения. Формирование организационных культур следует рассматривать во взаимодействии внешних и внутренних факторов. Общая схема формирования организационных культур представлена на рисунке.

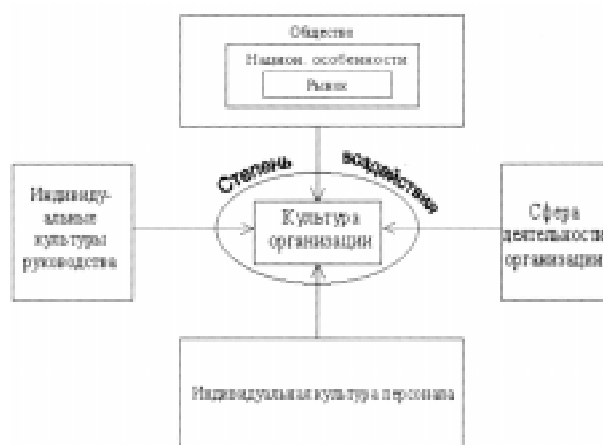
Как видно из вышеприведенного рисунка, на организационную культуру оказывает влияние внешняя среда. Очевидно, что на культуру организации оказывают влияние те ценности, которые доминируют в обществе, не следует также в данном случае упускать из виду степень развития рыночных отношений, роль государства и национальные особенности психологии. Если рассматривать проблему становления управленческого учета в России, формирования новой «учетной психологии» персонала, то можно увидеть, что из внешних факторов этому процессу мешает прежде всего фискальный прессинг государства, отсутствие объединяющей общество национальной идеи, доминирующие настроения временщиков в среде социально-экономического кризиса, существующие национальные традиции отечественного учета, связанные с ожиданием регламентации учетных технологий.

При дальнейшем анализе формирования культуры организации нельзя не прийти к выводу о

том, что на неё оказывает влияние сфера деятельности организации. Так, вышеупомянутый Рольф Рюттингер справедливо выделяет культуру торговли, спекулятивную культуру, административную культуру, инвестиционную культуру. В целом многообразие организационных культур обусловлено многообразием отраслей производства и сфер человеческой деятельности. Различия, существующие между торговыми и строительными организациями, между риэлтерской фирмой и административным учреждением, очевидны и не требуют подробных комментариев.

Наконец, на культуру организации в целом оказывают влияние частные культуры отдельных сотрудников. Здесь особенно следует выделить индивидуальную культуру руководства, поскольку на способ выполнения работы, реализацию стратегии организации, без сомнения, оказывает влияние личность руководителя, а именно его способ и манера поведения. Вместе с тем, по нашему мнению, нельзя нивелировать роль индивидуальных культур прочего персонала. Существующие традиции, ритуалы, ценностные установки могут поддерживаться или отвергаться личностными культурными установками.

Таким образом, нами определен круг факторов, влияющих на формирование организационных культур. Дальнейшие исследования должны быть направлены на изучение степени влияния каждого фактора на культуру организации и возможности управления этим процессом. Но уже в настоящее время можно сделать вывод о том, что формирование структурных подразделений, технологий, в том числе и учетных, адекватных рыночным отношениям и современным задачам управления, должно сопровождаться изменением организационных культур.



Формирование организационной культуры

Литература

1. Рюттингер Рольф. Культура предпринимательства / Пер. с нем. М., 1992.

2. Эффективный менеджер: Организация: культура и качество. Кн. 10. М., 1996.