

Организационная культура и профессиональное суждение бухгалтера

Е. И. Данякина,
ООО "Эккаунтинг",
г. Брянск,
elena.danyakina@list.ru

В последние годы все чаще возникает проблема управления организационной культурой предприятия. Организационная культура рассматривается как набор ценностных ориентаций, складывающихся под влиянием духовного и материального окружения. Она пронизывает всю деятельность компании, определяя нормы поведения сотрудников. На рис. 1 показаны составляющие организационной культуры современного предприятия.

О Р Г А Н И З А Ц И О Н Н А Я К У Л Т У Р А		
Ценности, приоритеты, установки сотрудников, связанные с их работой в данной организации	Система отношений, определяющая восприятие сотрудниками своей работы и компании, в которой они трудятся	Поведенческие нормы, определяющие действия и поведение работников

Рис. 1

Организационная культура предприятия складывается из субкультур подразделений. Бухгалтерия (финансовая служба), представляя одно из важнейших подразделений предприятия, несомненно, должна иметь собственную организационную культуру, которая включает не только нормы и правила, но и текущий регламент деятельности. Она является важным фактором, определяющим порядок принятия решений в любой профессиональной деятельности, особенно это актуально для бухгалтерской профессии, где велика роль профессионального суждения при наличии фактора неопределенности.

В отечественной практике бухгалтерского учета понятие "профессиональное суждение" встречается в *Концепции бухгалтерского учета в рыночной экономике* и в *Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в Российской Федерации на*

среднесрочную перспективу. В обоих документах профессиональное суждение рассматривается как инструмент реализации цели бухгалтерского учета — формирования достоверной информации для внутренних и внешних пользователей.

Профессиональное суждение есть совокупность функций, прав и ответственности профессионального бухгалтера. Оно должно соответствовать методологическим требованиям и допущениям бухгалтерского учета. Критерием объективного содержания профессионального суждения становится уровень методологической разработки характеризуемой проблемы.

Таким образом, профессиональное суждение — это мотивированное мнение компетентного специалиста, соответствующее методологическим правилам и требованиям бухгалтерского учета, в отношении ситуации, характеризующейся многовариантностью отражения в отчетности реально существующих фактов хозяйственной деятельности.

Формулировать профессиональное суждение должен не только главный бухгалтер предприятия, но и рядовые сотрудники бухгалтерии. Как научить их принимать важные решения и нести за них ответственность? Необходимо правильно выстроить организационную культуру.

На рис. 2 отражена система формирования профессионального суждения в среде организационной культуры бухгалтерской службы. Рассмотрим более подробно ее составляющие.

Основным документом, где регламентируется организация деятельности бухгалтерии в методическом, техническом и организационном аспектах (что и будет основой построения организационной культуры), является учетная политика, которая выступает как фактор, связующий бухгалтерский учет и показатели бухгалтерской отчетности.

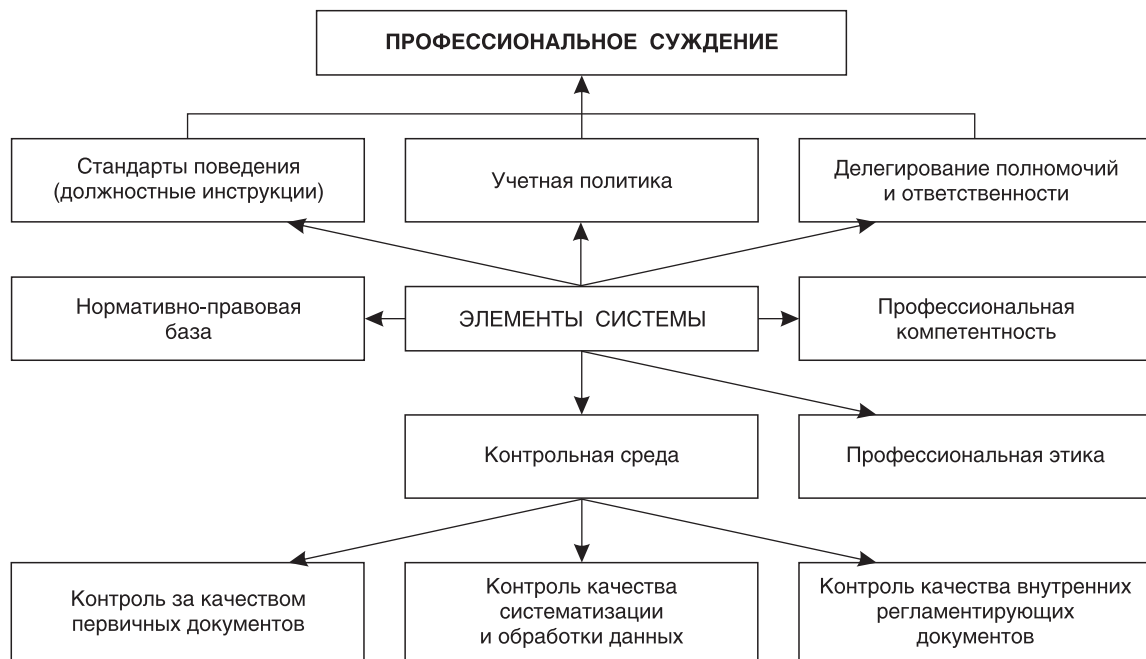


Рис. 2

При разработке учетной политики принимаются во внимание отраслевые и иные особенности хозяйственно-финансовой деятельности предприятия. Выбор вариантов ведения учета, зафиксированный в методическом разделе учетной политики, в части оценки имущества (материалов, готовой продукции, незавершенного производства), погашения стоимости амортизируемого имущества, оценки рисков (формирования резервов предстоящих расходов) и др. оказывает значительное влияние на состав показателей бухгалтерской отчетности и их величину. В организационном и техническом разделах утверждается форма бухгалтерского учета, рабочий план счетов, регламент внутреннего контроля, порядок и сроки проведения инвентаризации и другие вопросы. То есть именно в учетной политике предприятия закладываются основы организационной субкультуры бухгалтерии.

Поведенческие нормы, являющиеся элементом организационной культуры, закрепляются в должностных инструкциях работников бухгалтерии. В зависимости от объемов работ за одним или группой работников закрепляется определенный участок бухгалтерского учета (учет основных средств, учет материальных запасов, учет затрат на производство и др.). При распределении работ между исполнителями следует учитывать их квалифика-

цию, опыт и деловые качества, что будет способствовать ускорению выполнения поставленных перед ними задач.

Должностные инструкции и перечисленные в них квалификационные характеристики способствуют: правильному подбору и расстановке кадров; повышению деловой квалификации персонала; рациональному разделению труда; созданию действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между работниками; установлению единых подходов в определении должностных обязанностей и предъявляемых квалификационных требований.

В должностных инструкциях должны быть описаны регламенты и процедуры, обеспечивающие реализацию сформулированной учетной политики.

К основным этическим ценностям, которых должны придерживаться работники бухгалтерии, относятся компетентность и добросовестность, честность и порядочность, уважение к профессии, культура поведения, профессиональная квалификация. Приверженность этическим принципам — важный критерий качества оказываемых профессиональных услуг.

Профессия бухгалтера имеет большую общественную значимость. От уровня квалификации и соблюдения этических принципов бухгалтерами зависит соблю-

дение экономических интересов хозяйствующих субъектов, государственных органов и других пользователей информации, содержащейся в отчетности.

Кодекс профессиональной этики — определяющий знак профессии. Этическая работа должна иметь систематический характер. Необходимо распространять профессиональные ценности и этику посредством обучающих программ. Обучение персонала оказывает прямое влияние на формирование организационной культуры. Образовательные программы совершенствуют профессиональное суждение специалистов в ходе принятия ими решений.

Большое значение в построении эффективной организационной культуры играет контрольная среда. В международном стандарте аудита МСА (ISA) 315 "Понимание бизнеса предприятия, его среды и оценка риска существенного искажения" подчеркивается, что организационную культуру формирует контрольная среда, влияя на сознательность сотрудников в отношении контроля.

Внутренний контроль можно охарактеризовать как процесс управления деятельностью предприятия с целью эффективного и результативного использования ресурсов, сохранности его финансовых и нефинансовых активов, соблюдения законодательных требований и представления достоверной отчетности.

Для бухгалтера система внутреннего контроля в большей степени включает надзор и проверку: соблюдения требований законодательства; точности и полноты составления документов и регистров бухгалтерского учета; предотвращения возможных ошибок и искажений в учете и отчетности; исполнения приказов и распоряжений руководства; контроля за сохранностью финансовых и нефинансовых активов.

Вся работа по внутреннему контролю должна осуществляться по определенным правилам, зафиксированным в отдельном положении о внутреннем контроле.

Глущенко А. А. и Худякова А. С. рассматривают важнейшим условием эффективной реализации системы качества аудита "стратегическое изменение в области организационной культуры с ориентацией на профессиональный аппарат управленческих кадров и оптимальное распределение ресурсов". Они считают, что качество аудита является неперенным условием качества информации, формируемой в бухгалтерской отчет-

ности. Между тем очевидно, что нельзя перекладывать ответственность за качество отчетности на аудиторов, учетные работники в соответствии с законодательством несут ответственность за достоверность показателей, формируемых в финансовой отчетности. То есть качество учетной информации первично.

В своих исследованиях управления организационным поведением персонала В. Бас и В. Воронин рассматривают системно-эkleктичный подход, суть которого в признании различных теоретических моделей управления организационным поведением: как руководство персоналом, ориентированное на работников, так и руководство персоналом, ориентированное на решение задач. В процессе выработки профессионального суждения должны применяться те же методы, что и в целом для эффективного решения управленческих ситуаций: возникающие хозяйственные ситуации необходимо тщательно анализировать, выделять значимые факторы, определять наиболее эффективные способы отражения ситуаций в бухгалтерском учете, способствующие формированию достоверной и качественной информации.

На формирование профессионального суждения влияют субъективные факторы (личностные характеристики специалиста, уровень квалификации и др.), а также объективные факторы (методы, установленные процедуры и регламенты поведения и др.). Выстраивая эффективную организационную культуру, можно добиться эффективного организационного поведения.

Таким образом, необходимо так формировать организационную культуру бухгалтерской службы, чтобы она способствовала выработке у специалистов умения формулировать собственное профессиональное суждение, что будет являться гарантом качества информации, формируемой в системе бухгалтерского учета ■

Литература

1. Бас В., Воронин В. Построение модели управления организационным поведением// В. Бас, В. Воронин// Кадриков. Кадровый менеджмент. — 2010. № 3. С. 14–21.
2. Глущенко А. В., Худякова А. С. Система обеспечения качества аудита// А. В. Глущенко, А. С. Худякова// Международный бухгалтерский учет. — 2011. № 6. С. 17–24.
3. Камерон К., Куинн Р. Диагностика и изучение организационной культуры. — СПб.: Питер, 2005.
4. Соломандина Т. О. Организационная культура в таблицах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы. — М.: ИНФРА М, 2007. 395 с.