

УДК 657.01

РЕАЛИЗАЦИЯ КОНЦЕПЦИИ ОБУЧАЮЩЕЙСЯ ОРГАНИЗАЦИИ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Кузнецова Л.Н.

ФБГОУ ВПО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»,
Ростов-на-Дону, e-mail: lk-vk@rambler.ru

Определена роль бухгалтерской (финансовой) отчетности в экономике знаний, выделены ее особенности при реализации коммуникативной функции в обществе. Сформулированы направления обучения сотрудников бухгалтерской службы при решении задачи создания обучающейся организации. Условиями формирования качественной учетной информации являются опыт и профессионализм сотрудников, наличие внутренней обучающей среды, для оценки которых предложен набор показателей в области знаний и обучения. В условиях сужения области государственного регулирования и расширения саморегулирования бухгалтерского учета увеличивается роль профессиональных некоммерческих организаций. Систематизированы примерные направления деятельности профессиональных некоммерческих организаций, объединяющих бухгалтеров и аудиторов, направленные на реализацию концепции «обучающейся организации». В качестве эффективного метода распространения профессиональных знаний в условиях функционирования обучающейся организации рассмотрен бенчмаркинг.

Ключевые слова: бенчмаркинг, бухгалтерский учет, корпоративная отчетность, обучающаяся организация, профессиональные некоммерческие организации

IMPLEMENTATION OF THE CONCEPT OF LEARNING ORGANIZATION IN THE ACCOUNTING

Kuznetsova L.N.

Rostov State University of Economics, Rostov-on-Don, e-mail: lk-vk@rambler.ru

The paper describes the role of financial statements in the economy of knowledge and allocates its characteristics in the implementation of communicative function in society. Also it states directions of training for financial services in addressing the problem of creating a learning organization. The conditions of formation of high-quality accounting information are the experience and professionalism of personnel, and to evaluate them, we offer a set of indicators on knowledge and learning. The role of professional non-profit organizations increases in the conditions of narrowing of area of state regulation and expansion of self-regulation of accounting. Approximate activities of the professional non-profit organizations uniting accountants and auditors, and the concepts directed on realization of «the being trained organization», were systematized. We propose to use benchmarking as an effective method of dissemination of professional knowledge in the functioning of a learning organization.

Keywords: a benchmarking, accounting, the financial reporting, learning organization, professional non-profit organizations

Одним из характерных признаков современного общества является переход к экономике знаний и превращение знаний в основной фактор экономического роста. В экономике знаний, по мнению Б.З. Мильнера, основными ресурсами развития во все большей мере становятся люди и знания, которыми они обладают, интеллектуальные ресурсы и растущая профессиональная компетенция кадров [1, с. 50]. Полученные знания очень быстро устаревают, чтобы ресурс знаний не уменьшался, их необходимо поддерживать. Процессом поддержки знаний является обучение: на основании обучения передаются уже существующие знания и появляются новые, в обучающей среде эффективность распространения знаний значительно увеличивается. Знания и способность к обучению являются бесконечно воспроизводимым ресурсами. Поиск эффективных методов выявления и распространения знаний является актуальной задачей науки.

Бухгалтерский учет, выполняя коммуникативную функцию в обществе, способствует созданию обучающей среды.

Реализацию коммуникативной функции бухгалтерской (финансовой) отчетности обеспечивают следующие ее особенности:

- регулярность формирования (годовая и промежуточная);
- заранее определенный минимальный объем информации, обеспечивающий достаточное качество;
- достоверность, подтвержденная в определенных случаях аудиторами и мерами административного воздействия (установлена ответственность за искажение данных отчетности);
- отчетность формируется на основе данных бухгалтерского учета, имеющих объективное подтверждение (первичные документы, обоснованные расчеты);
- сопоставимость по годам и между различными организациями, правила формирования известны широкому кругу лиц.

Корпоративная отчетность становится важнейшим звеном формирования обучающей среды для всех заинтересованных внешних и внутренних пользователей, этому способствует реализация в бухгалтер-

ском учете социально-корпоративной и рыночно-корпоративной теорий. А. Хопвуд (А. Norwood) полагает, что бухгалтерский учет оказывает влияние на тип мирового устройства, в котором мы живем, тип социальной реальности, которую мы населяем [2, с. 1]. Тенденции развития современной корпоративной отчетности, включающей как финансовые, так и нефинансовые показатели, соответствуют концепции обучающейся экономике. Формируемая компаниями отчетность является элементом коммуникации и взаимодействия между организацией и окружающей средой. И.Н. Санникова выделяет два направления коммуникации бухгалтерской отчетности, которые создают среду постоянного взаимодействия и развития:

– компании в отчетности раскрывают показатели, характеризующие человеческий капитал, способность персонала к развитию и обучению, т.е., результат обучающего процесса;

– в отчетности отражаются показатели, характеризующие дальнейшее развитие компании. Система нефинансовых показателей служит для внешних пользователей подтверждением, что успехи компании сохраняются и в дальнейшем [3, с. 336].

Таким образом, корпоративная отчетность является как источником обучения, так и отражает результат обучения организации. Формируя информацию для внешних пользователей отчетности, менеджмент компании отвечает на запросы пользователей информации, обеспечивает обратную связь с внешней средой. Формирование информации в бухгалтерском учете и ее отражение в отчетности является частью реализации концепции обучающейся организации.

Концепция «обучающейся организации» (Learning Organization) нашла отражение в трудах таких авторов, как Г. Бэтсон, Д. Гарвин, Дж. Гарднер, Г. Липпит, Д. Шон, Г. Бэтсон, К. Арджирис, П. Сенге. Данная теория основана на предположении, что компании подвергаются быстрым изменениям, и их руководители должны быть готовыми к неожиданностям. Для поддержания должного уровня конкурентоспособности в компаниях должно проходить непрерывное обучение.

Однозначного перевода и терминологического закрепления данная концепция не получила: Learning Organization в переводах и в трудах отечественных авторов звучит как «обучающаяся организация», «самообучающаяся организация» или «научающаяся организация». Кроме случаев цитирования, автор придерживается термина «обучающаяся организация». Существует много определений понятия «обучающаяся

организация». Достаточно распространенным и более общим является подход, в соответствии с которым самообучающаяся организация создает, приобретает, передает и сохраняет знания. Она способна успешно изменять формы своего поведения, отражающие новые знания или проекты. Дж. Хубер (G. Huber) предполагает, что организация учится, если в процессе обработки информации меняется диапазон ее возможного поведения. Д. Гарвин определяет научающуюся организацию как организацию, «умеющую создавать, приобретать и распространять знание и изменять свое поведение в соответствии с новым знанием и пониманием» [4, с. 111]. И.Н. Санникова под обучающейся организацией понимает организацию, способную учиться быстрее, чем ее конкуренты [3, с. 325]. Существенную роль в обучающихся организациях играют новые идеи, которые могут иметь разную природу, но все они направлены на повышение профессионализма персонала и совершенствование компании.

Обобщив используемые для данной категории обозначения, можно сформулировать определение обучающейся организации: это организация, ориентированная на развитие на основе непрерывного обучения и самообучения сотрудников. Данная идея выдвинута П. Сенге и основывается на предположении, что организации подвергаются быстрым изменениям, и их менеджмент должен быть готов к неожиданностям [5]. Для предотвращения негативных тенденций в организации должно происходить непрерывное обучение, которое является необходимым условием эффективности деятельности. П. Сенге определил самообучающиеся организации как место, где люди постоянно расширяют свои способности добиваться желаемых результатов, где вынашиваются новые развивающиеся модели мышления, где коллективные устремления свободны и где люди постоянно учатся тому, как учиться вместе.

Концепция П. Сенге развивается на ранее созданных теориях таких, как:

- теория обучения умению учиться (Г. Бэтсон);
- теория самообновления (Дж. Гарднер);
- теория организационного обновления (Г. Липпит);
- теория организационного обучения (К. Арджирис) и др.

Развитию теории обучающейся организации способствовали такие факторы, как:

- информатизация общества;
- реструктуризация бизнеса (многочисленные слияния и поглощения);
- глобализация бизнеса;

– распространение стратегического планирования.

Для «обучающейся» организации характерно использование любого опыта и знаний для достижения более эффективного обучения, воспитания и развития персонала. Как разновидности ресурсов организации различают явные и неявные знания. Явные знания (эксплицитные) можно охарактеризовать как сведения, содержащиеся на полностью или частично структурированных носителях, например, документах и т.п. Неявные знания (тацитные) представляют собой совокупность сведений, формируемых вокруг нематериальных факторов, образующих нематериальный опыт человека [6, с. 46]. К ним относятся знания, квалификация, опыт сотрудников компании, они доступны для окружающих только в результате общения с человеком – носителем этих знаний.

Чтобы знания сотрудников работали на пользу организации, ими надо управлять. По мнению Дж. Харрингтона и Ф. Воула, управление знаниями является активным систематическим процессом преобразования интеллектуальных активов или знаний, которыми обладает организация, в материаль-

ные или иные ценности с последующим их распределением между заинтересованными сторонами [6, с. 41]. Характерными чертами обучающейся организации являются:

- умение систематически решать проблемы с применением новых подходов;
- умение учиться как на собственном опыте, так и на опыте других;
- владение эффективными приемами распространения знаний внутри компании.

Все сказанное в полной мере относится к профессиональной деятельности бухгалтера. Знания, необходимые сотрудникам бухгалтерии, постоянно обновляются, происходит усложнение учетных процессов. От профессионализма сотрудников, личных качеств, придерживающихся этических принципов, зависит их профессиональное суждение, которое является основой учетного процесса.

Ведущая роль в обучении сотрудников организации принадлежит руководству. Поддержка со стороны руководства организации имеет большое значение, как в организации системы бухгалтерского учета, так и в стимулировании процесса его непрерывного совершенствования (табл. 1).

Таблица 1

Вовлеченность персонала в процесс непрерывного обучения

Работники	Деятельность по обучению
Высшее руководство: руководитель, финансовый директор, главный бухгалтер	Формирование корпоративной стратегии непрерывного обучения; Руководство процессом обучения; Создание структуры, способствующей внедрению обучения: выделение бизнес-процесса обучения; Достижение целей посредством реализация стратегии, привлечение специалистов в области коммуникаций, а также для проведения обучения, самооценки и т.п.; Обеспечение процесса необходимыми ресурсами.
Руководители бюро реализуют цели улучшений	Реализуют цели и стратегию высшего руководства; Активно применяют обучение в собственной деятельности; Поддерживают и совершенствуют источники формализованных знаний: внутренние стандарты учета, методическое обеспечение, инструкции; Реализуют программы обучения, освоение инструментария решения проблем. Поощряют систему индивидуальных предложений.
Бухгалтеры, кассиры, кладовщики	Занимаются совершенствованием методов и приемов работы, накапливают неявные знания и преобразуют их в явные, подавая предложения; Совершенствуют навыки и показатели работы посредством взаимообучения.

Вовлеченность руководства, службы бухгалтерского учета в процесс непрерывного обучения означает практическую реализацию концепции «обучающейся организации» и ее разновидности «обучающейся бухгалтерии», для чего главному бухгалтеру необходимо решить следующие ключевые проблемы:

– создать механизмы получения новых знаний в сегменте бухгалтерского учета, т.е., реализовать когнитивную функцию экономики знаний;

– обеспечить обмен и эффективное применение знаний во всех структурах организации, т.е., реализовать коммуникативную функцию экономики знаний;

- сформировать и обеспечить функционирование базы знаний бухгалтерского учета;
- мотивировать персонал к добровольному сотрудничеству при обмене знаниями.

Необходимость непрерывного профессионального образования сотрудников учетных специальностей возрастает в силу расширения области применения профессионального суждения бухгалтера и в связи с ростом требований к качеству учетной информации.

Одним из условий формирования качественной информации являются опыт и профессионализм сотрудников, наличие внутренней обучающей среды, оценить которые можно с помощью набора пока-

зателей. Примерный набор показателей в области знаний и обучения может быть следующий:

- доступность стратегической и оперативной информации;
- процент квалифицированных сотрудников бухгалтерии (высшее образование, сертификаты профессиональных некоммерческих организаций);
- процент ошибок при формировании отчетности (наличие пересмотренной отчетности, вид аудиторского заключения и др.);
- затраты на обучение, повышение квалификации сотрудников бухгалтерии;
- затраты на обучение, повышение квалификации сотрудников бухгалтерии в процентах от продаж;
- количество предложений от сотрудников бухгалтерии, направленных на повышение качественных характеристик отчетности, рационализацию трудовой функции;
- количество реализованных предложений от сотрудников бухгалтерии;
- используемая стратегическая информация (в процентах от всей информации);

- масштабы использования компьютерных технологий;
- процент сотрудников, имеющих стратегические навыки (знание МСФО и т.п.);
- среднее пребывание сотрудников на одной должности;
- процент сотрудников бухгалтерии, личные устремления которых совпадают с общими целями организации.

Сравнение показателей между различными организациями, организованное в профессиональных некоммерческих организациях, позволит выявить степень соответствия бухгалтерской службы субъектов бизнеса концепции «обучающейся бухгалтерии». Профессиональные некоммерческие организации, объединяющие значительное количество специалистов, должны оказывать мощную поддержку в развитии и распространении знаний в различных областях бухгалтерского учета, финансового менеджмента, налогообложения, правового регулирования. Примерные направления деятельности профессиональных некоммерческих организаций, направленных на реализацию концепции «обучающейся организации», представлены в табл. 2.

Таблица 2

Направления деятельности профессиональных некоммерческих организаций

Направления	Мероприятия
Выработка новых знаний, перевод неявных знаний в явные	Выявление пробелов в знаниях. Проведение научных исследований. Синтез информации, результатов различных исследований и выработка новых знаний. Проведение исследований, представляющих ценность для процессов управления и публикация их результатов. Проведение специализированных обзоров по результатам проведенных исследований. Предоставление участникам сети результатов исследований. Обеспечение постоянного участия делового и профессионального сообщества в разработке нормативных правовых актов в области бухгалтерского учета и отчетности, аудита. Обсуждение предложений по введению системы повышения квалификации специалистов в области бухгалтерского учета на основе стандартов Международной федерации бухгалтеров
Распространение передового опыта	Организация бенчмаркинга: поиск партнеров, конкретных примеров лучшей практики. Документирование примеров лучшей практики. Обобщение и распространение опыта применения МСФО с целью последовательного и единообразного их использования.
Проведение встреч семинаров	Реализация программ повышения квалификации с учетом обратной связи со слушателями, в т.ч. по вопросам создания системы управления знаниями, «обучающейся бухгалтерии» и др. Организация видео-семинаров. Проведение конференций, встречи со специалистами по актуальным проблемам. Реализация обмена специалистами между национальными институтами, творческих отпусков и т.п. Проведение консультационных совещаний с участием представителей государственных органов, регулятора бухгалтерского учета и т.п.
Продвижение профессиональных знаний с использованием Интернет-ресурсов	Создание и поддержка веб-сайтов, являющихся порталами для обмена явными и неявными знаниями между бухгалтерами, аудиторами, аналитиками, иными представителями профессионального сообщества. Организация программ по расширенному использованию информационных и телекоммуникационных технологий

Эффективным методом распространения знаний в бухгалтерском учете должен стать бенчмаркинг, представляющий систематическую и непрерывную оценку процессов, практик и методологии учета компании, сравнение их с процессами, практиками и методологиями компаний-лидеров в целях получения информации для принятия решений и совершенствования собственной деятельности, включающей различные сегменты бухгалтерского учета. Бенчмаркинг полностью вписывается в концепцию обучающейся организации так, как предполагает постоянный мониторинг лучших достижений, анализ причин успеха с целью применения знаний и опыта других компаний. Профессиональные некоммерческие организации могут стать не только депоzitариями лучшей практики, знаний, они могут помочь проводить бенчмаркинг в области бухгалтерского учета.

Таким образом, основной целью в управлении знаниями для профессиональных организаций является: объединение знаний членов профессионального сообщества со знаниями пользователей информации, формируемой в системе бухгалтерского учета, аудиторов, экспертов и использование совокупных знаний для повышения качества учетных процессов и бухгалтерской отчетности. Система непрерывного обучения с использованием бенчмаркинга способна поддерживать необходимый уровень профессионализма для специалистов не только бухгалтерского учета, но и менеджеров организаций, которые также заинтересованы в расширении и обновлении знаний, возможности повышения конкурентоспособности организации.

Список литературы

1. Мильнер Б.З. Понятие, разновидности и источники знаний / Управление знаниями в инновационной экономике: учебник / под ред. Б.З. Мильнера. – М.: ЗАО Изд-во «Экономика», 2009. – 599 с.
2. Hopwood A.G., Miller P. Accounting as Social and Institutional Practice. Cambridge University Press, 1994. – 338 p.

3. Санникова И.Н. Проблемы развития бухгалтерской субкультуры: дис. ... д-ра экон. наук. Барнаул, 2006. – 419 с.

4. Гарвин Д.А. Создание обучающейся организации: пер. с англ. // Управление знаниями: Хрестоматия; под ред. Т.Е. Андреевой, Т.Ю. Гутниковой. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. – 514 с.

5. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации. – М.: ЗАО «Олимп – Бизнес», 1999. – 408 с.

6. Харрингтон Дж., Воул Ф. Совершенство управления знаниями: пер. с англ. А.Л. Раскина; под науч. ред. А.Б. Болдина. – М.: РИА «Стандарты и качество», 2008. – 272 с.

References

1. Milner B.Z. *Ponyatie, raznovidnosti i istochniki znaniy. Upravlenie znaniyami v innovatsionnoy ekonomike: Uchebnik* [The notion of the variety and sources of knowledge. Knowledge management in the innovation economy: Textbook] Ed. B.Z. Milner. Moscow: «Publishing Economics», 2009. 599 p.
2. Hopwood A.G., Miller P. Accounting as Social and Institutional Practice. Cambridge University Press, 1994. 338 p.
3. Sannikova I.N. *Problemy razvitiya bukhgalterskoy subkultury* [Problems of development of the accounting subculture. Dis. Doc. of Econ. Sciences. Barnaul] Barnaul, 2006. 419 p.
4. Garvin D.A. *Sozдание nauchayuwejsja organizatsii. Upravlenie znaniyami: KHrestomatiya* [Creating a learning organization. Knowledge Management: A Reade] Trans. from English. edited. T.E Andreyeva, T.YU. Gutnikov. St. Petersburg SU. Publishing House «Graduate School of Management», 2009. 514 p.
5. Senge P. *Pyataya distsiplina: iskusstvo i praktika samoobuchayuweysya organizatsii* [The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization]. Moscow: «Olympus-Business», 1999. 408 p.
6. Harrington J. Voul F. *Sovershenstvo upravleniya znaniyami* [Knowledge Management Excellence] Trans. from English. A.L. Raskina; edited. A.B. Boldina. Moscow: RIA «Standarty i kachestvo», 2008. 272 p.

Рецензенты:

Курсеев Д.В., д.э.н., профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита, проректор по информатизации Ростовского государственного строительного университета, г. Ростов-на-Дону;

Денисова И.П., д.э.н., профессор, зав. кафедрой финансов и технологии инвестирования, ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет технологий и управления им. К.Г. Разумовского», филиал, г. Ростов-на-Дону.

Работа поступила в редакцию 30.03.2012.