

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ПСИХОЛОГИЯ

МОНОГРАФИЯ

Под общей редакцией
доктора экономических наук,
профессора
Н. А. Каморджановой



Электронные версии книг на сайте
www.prospekt.org



• ПРОСПЕКТ •

Москва
2015

УДК 657
ББК 65.052.2
Б94

Электронные версии книг
на сайте www.prospekt.org

Авторы:

д.э.н., профессор **Каморджанова Н. А.** (введение, заключение, гл. 1, п. 1.1);
д.э.н., профессор **Крылов Э. И.** (гл. 2, п. 2.5);
д.э.н., профессор **Конопляник Т. М.** (гл. 2, п. 2.1);
к.э.н., профессор **Гульпенко К. В.** (гл. 1, п. 1.3);
к.э.н., доцент **Васина И. Г.** (гл. 3, п. 3.3);
к.э.н., доцент **Гордеева М. А.** (предисловие, гл. 1, п. 1.2);
к.э.н., доцент **Крылова Т. А.** (гл. 2, п. 2.5);
к.э.н., доцент **Львова И. Н.** (гл. 1, п. 1.4);
к.э.н., доцент **Масино Н. Н.** (гл. 2, п. 2.3);
ст. преподаватель **Шабля А. П.** (гл. 3, п. 3.1);
к.э.н., доцент **Тумашик Н. В.** (гл. 2, п. 2.2);
ст. преподаватель **Смирнова Е. А.** (гл. 3, п. 3.2);
ассистент **Потылицына Е. А.** (гл. 3, п. 3.4);
к.э.н., ст. преподаватель **Художникова О. О.** (гл. 2, п. 2.4).

Б94 Бухгалтерский учет и психология : монография / под общ. ред.
Н. А. Каморджановой. — Москва : Проспект, 2015. — 192 с.

ISBN 978-5-392-17873-5

Монография посвящена методологическим и организационным проблемам взаимоотношения и взаимодействия бухгалтерского учета и психологии.

Авторы отражают собственные подходы к формулировке, исследованию и решению теоретических и практических аспектов использования психологических теорий в бухгалтерском учете.

Монография предназначена для специалистов в области экономики и управления, исследующих проблемы современного бухгалтерского учета, анализа и аудита, а также для преподавателей экономических дисциплин, аспирантов и студентов экономических специальностей.

УДК 657
ББК 65.052.2

Научное издание

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ И ПСИХОЛОГИЯ

Монография

Оригинал-макет подготовлен компанией ООО «Оригинал-макет»
www.o-maket.ru; тел.: (495) 726-18-84

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.004173.04.09 от 17.04.2009 г.

Подписано в печать 10.10.2014. Формат 60×90^{1/16}.
Печать цифровая. Печ. л. 12,0. Тираж 300 экз. Заказ №

ООО «Проспект»
111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

ISBN 978-5-392-17873-5

© Коллектив авторов, 2014
© ООО «Проспект», 2014

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	4
Введение	5
Глава 1. Применение психологических теорий в бухгалтерском учете	8
1.1. Применение психологических теорий в бухгалтерском учете.....	8
1.2. Влияние психологии на развитие школ бухгалтерского учета.....	13
1.3. Развитие учета с позиции психологии заинтересованных пользователей.....	61
1.4. Учетная политика и психология.....	72
Глава 2. Психологические теории в финансовом и управленческом учете	84
2.1. Принятие управленческих решений и теория Куна.....	84
2.2. Влияние мотивации труда на организацию управленческого учета.....	98
2.3. Бихевиористический подход в управленческом учете.....	117
2.4. Влияние теории бихевиоризма на экономику контрактов ...	125
2.5. Бухгалтерский учет с позиции пользователя информации.....	134
Глава 3. Личность бухгалтера в бухгалтерском учете	143
3.1. Личность бухгалтера в бухгалтерском учете.....	143
3.2. Влияние психологии бухгалтера на организацию учетного процесса.....	148
3.3. Методы управления стрессоустойчивостью при подготовке бухгалтерских кадров.....	160
3.4. Профессиональная деформация бухгалтера. Некоторые особенности профессиональной деформации бухгалтера на предприятиях с рассредоточенной организационной структурой.....	166
Заключение	180
Список литературы	181

ПРЕДИСЛОВИЕ

Много столетий именно человек является предметом изучения ученых. В этом познании психологии отводится особое место. Достижения психологической науки во многом объясняют эволюцию бухгалтерского учета, но именно человек выступает ключевой фигурой как выразитель учетной мысли.

Исследования в области влияния психологии на бухгалтерский учет позволяют приблизиться к пониманию природы возникновения различных направлений в теории и практике бухгалтерского учета, помогут обеспечить новое понимание в учетных вопросах, будут способствовать совершенствованию системы бухгалтерского учета.

В центре внимания авторов находятся вопросы взаимодействия бухгалтерского учета и психологии. В монографии обстоятельно рассматриваются существующие теории психологии и возможности их применения в бухгалтерском учете, влияние психологических аспектов на организацию финансового и управленческого учета на предприятии, особенности формирования личности бухгалтера и его профессиональная деформация.

В ней представлены результаты научных исследований коллектива авторов Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета (СПбГИЭУ).

Тематика приведенных исследований систематизирована в трех главах и соответствует как по названию, так и по содержанию научным интересам кафедры бухгалтерского учета и аудита Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.

Авторы надеются, что исследования, проведенные учеными СПбГИЭУ, будут интересны для широкого круга читателей: финансовых менеджеров, практикующих бухгалтеров, ученых, докторантов, аспирантов, преподавателей образовательных учреждений профессионального типа; студентов и других лиц, интересующихся проблемами, исследование которых осуществляется на стыке бухгалтерского учета и психологии.

Коллектив авторов выражает искреннюю признательность Евгении Потылицыной и Оксане Демиденко за большую и качественную работу по приведению авторских текстов в соответствие с требованиями издания.

ВВЕДЕНИЕ

Древнегреческий математик Евклид говорил, что в геометрии нет царского пути. Многие последователи (ученые и философы) соглашались с Евклидом: «В науке нет царского пути». Возникают новые теории и понятия, методы и ценности, которые могут противоречить прежним представлениям. В. И. Вернадский писал: «История научной мысли идет путями, далекими от ожиданий нашего логического мышления... Мы постоянно наблюдаем, что новые открытия, новые точки зрения в корне изменяют наши представления о важности и значении тех или иных стоящих на очереди научной мысли задач, целиком и резко перемещают характер научной работы, круг ее интересов и заданий. Сразу гложет блеск старых исследований, в стороне загораются новые области мысли» [28].

Развитие науки связано с отмиранием старых представлений, изменениями подходов и классификаций. Все это крайне сложные, требующие глубокой научной проработки вопросы. На них и ориентирована монография. Ее основной замысел состоит в том, чтобы в связанном виде показать возможный комплекс научных идей, дающих возможность исследовать и организовать работу в системе «психология — бухгалтерский учет».

Рассмотрим определение бухгалтерского учета, приведенное в Федеральном законе «О бухгалтерском учете»: в абзаце 1 ст. 1 Федерального закона от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете»: «Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций». Возникает закономерный вопрос о месте человека в бухгалтерском учете, которое не показано в данном определении.

Есть, конечно, и другие определения. В частности, Патон охарактеризовал бухгалтерский учет как «дисциплину, главная функция которой состоит в классификации, измерении и представлении в отчетности ценностей таким образом, чтобы собственники, их представители могли наиболее мудро использовать капитал» [169].

Бухгалтеры, собственники, администраторы, кредиторы, акционеры и др. думают по-разному. Это находит свое выражение в различии интересов, столкновение которых дает богатую пищу сочинителям газетных статей, криминальных и даже фантастиче-

ских романов: «Паучатником в портах называли отдел бухгалтерии и оформления контрактов. Отчасти по внешним признакам, а отчасти из вечного антагонизма между техническими и бумажными работниками. Пауки, впрочем, платили сторицей — порой Алексу казалось, что будь их воля ни один корабль никогда не покинул бы порта... Алекс вошел. В паучатнике властвовала тишина. Во многих отделах любили работать под музыку. Здесь — нет. Впрочем, может быть, музыка и играла, но для каждого — своя.

Два десятка пауков, точнее — паучих, синхронно повернулись и посмотрели на Алекса. Почти все пользовались простейшими нервными шунтами, и из височных костей тянулись к персоналкам тонкие пучки проводов. Лишь несколько бухгалтеров-спецов были лишены этого украшения. Нейротерминалы были встроены в подголовники их кресел.

Алекс всегда чувствовал себя неуютно, входя в паучатник. Не страх, не неприязнь... скорее, томительное стыдливое ощущение, что он пришел с каким-то мелким, никому не нужным делом и отвлекает людей, занятых действительно важными проблемами» [80].

О том, как воспринимают окружающий мир индивиды, как накапливают информацию и знания, как вспоминают, общаются, учатся, принимают решения и делают много других вещей, проистекающих из функционирования головного мозга, спорят психологи. Чтение книг по психологии показывает такое множество теорий, что даже их очень краткий обзор с акцентом на учетные вопросы не позволяет говорить о каком-то единстве мнений.

Научные открытия часто возникают на стыке отраслевых знаний, исследование психологических аспектов в бухгалтерском учете поднимает учет на новую ступень эволюции научных знаний. В главе 1 монографии рассматриваются психологические теории, которые возможно применять для решения вопросов бухгалтерского учета, приводятся конкретные примеры того, как теории психологии могут обеспечить новое понимание в вопросах бухгалтерского учета.

В учете в зависимости от черт характера нации, исторически сложившихся экономических, политических, социальных и культурных условий формировались представления о целях и задачах бухгалтерского учета. В главе 1 исследуются психологические (поведенческие) аспекты человека в рамках итальянской, французской, немецкой, англо-американской и русской школ бухгалтерского учета.

Бухгалтерский учет должен изучаться с учетом психологии как основы для толкования важных аспектов человеческого поведения в учетной деятельности. Ввиду этого в главе 1 также уделяется особое внимание вопросам бухгалтерского учета с позиции заинтересованных пользователей.

Процесс производства и потребления информации как необходимый элемент управленческого цикла находится в определенной зависимости от психологических особенностей лиц, участвующих

щих в управлении предприятием. Следовательно, можно говорить о том, что этот процесс имеет психологическое измерение. Сложность состоит в том, что его нельзя оценить каким-то отдельным показателем, не существует абсолютной предсказуемости человеческого поведения. В монографии рассматриваются вопросы влияния психологии людей на организацию и ведение финансового и управленческого учета (глава 2).

Рассматривая выделение интересов различных групп лиц, имеющих отношение к отчетности, необходимо уделить внимание такому сравнительно новому аспекту бухгалтерского учета, как психологическая компонента этого рода деятельности, что также нашло свое отражение в главе 2.

Всегда отражает интересы участников хозяйственного процесса учетная информация, представленная для целей управления и контроля в разнообразных и многочисленных первичных документах, регистрах, отчетности. О психологии людей, составляющих и использующих их, написано в главе 3 монографии.

Существуют естественные, хотя иногда и неприметные, связи между экономическим поведением субъектов (человека, предприятия, социальной группы, общества) и их психологическими установками. Связь эта двухсторонняя, скорее даже это взаимодействие.

Применение своих знаний и навыков приносит человеку большое удовольствие. «Никакое состояние не сравнится с тем, когда сходится баланс». Для многих людей ощущение счастья в жизни связано именно с успешным выполнением какой-то очень трудной части работы.

Данная монография подготовлена экономистами, вторгшимися в сферу психологии. Этот комплексный подход продиктован современными реалиями, но психологическая подготовка авторов является недостаточной, что может повлечь за собой вероятные терминологические погрешности. Если союз экономики и психологии в России обнаруживается в таких практических сферах, как менеджмент и маркетинг, то говорить о союзе бухгалтерского учета с психологией пока преждевременно. Авторы монографии поставили перед собой цель — продвижение в данном направлении.

ГЛАВА 1. ПРИМЕНЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

1.1. Применение психологических теорий в бухгалтерском учете

Целесообразность рассмотрения научных теорий определяется тем, что современное состояние бухгалтерского учета и психологии необходимо рассмотреть в теоретическом аспекте.

Ощущается нужда в теории и понятиях общего характера, которые помогли бы нам в настоящем и в будущем. Необходимо рассмотреть разработанные научные теории в психологии, решить вопросы об их возможном применении в бухгалтерском учете.

Часть научных знаний периодически переосмысливается или просто отвергается. Возникают новые теории и понятия, методы и ценности, которые могут противоречить прежним представлениям.

Как видно из нашей и зарубежной литературы, смена теорий и их сосуществование обусловлены как объективными причинами — развитием формального мышления, так и субъективными — особенностями воспитания людей, желанием выразить себя в науке, стилем мышления. Иногда случается, что новое поколение несет с собой новый более высокий уровень абстракции, в этом случае говорят о прогрессе науки (тектология Богданова, теория систем Л. фон Берталанфи, синергетика). Самые смелые новые теоретические построения никогда не возникают и не могут возникнуть независимо от уже сложившейся системы научных взглядов и представлений. Общие законы, содержащиеся в существующей теории, составляют базу эвристической функции познания, являются принципом и методологическими требованиями создания новых теорий [124].

А. А. Богданов в книге «Тектология: Всеобщая организационная наука» подчеркнул: «Весь опыт науки убеждает нас, что возможность и вероятность решения задач возрастает при их постановке в обобщенной форме. Обобщение в то же время есть упрощение. Задача сводится к минимальному числу наиболее повторяющихся элементов; из нее выделяются и отбрасываются многочисленные осложняющие моменты; понятно, что решение этим облегчается, а раз оно получено в такой форме, переход к более частной задаче совершается путем обратного включения устранившихся конкретных данных. Так, мы приходим к вопросу об универсально-обобщенной постановке задач» [17, с. 47]. И далее: «Всякая задача может и должна рассматриваться как организационная» [17, с. 48].

Говоря о проверке предложенных концепций, необходимо отметить, что концепции должны проверяться, скорее, на релевантность культурно-исторической ситуации и реализуемость, а не на

истинность. Мы, как и известный теоретик менеджмента П. Вейлл, утверждаем, что в практическом плане мы имеем всего лишь взаимные перспективы, и у нас нет внешнего стандарта истины, лишь множественность мнений, из которых мы можем выбирать [27].

Применяя теории психологии в бухгалтерском учете, необходимо научиться жить на стыке идей, сравнивая, сопоставляя и интегрируя их. Множественность точек зрения необходимо рассматривать максимально полно, гибко и осторожно. «Чувства», «суждения», «ощущения», «пропорция», «баланс», «соответствие», по мнению Ч. Бернарда, должны входить в человека, формулирующего новые представления [27, с. 115].

Факт взаимодействия психологии с другими науками характеризует ее развитие на всех этапах истории. Влияние математики, физики, астрономии, языкознания, физиологии, биологии, этнографии, логики и других наук на психологию разнообразно [49, с. 19]. Во-первых, в рамках этих наук накапливались знания о психических явлениях; во-вторых, в психологии использовались методы этих наук; в-третьих, происходило использование научной методологии. Взаимодействие психологии с другими науками продолжается и в наши дни. Ж. Пиаже считал междисциплинарные связи особенностью как современного этапа в развитии психологии, так и ее будущего.

Известно, что любая наука — суть уровень постижения человеком не только мира, природы, но и себя. Возникающие в процессе разработки и внедрения психологических методик любительские и профессиональные пристрастия авторов позволяют формировать оригинальные авторские методики, которые затем подвергаются пилотажу, внесению изменений в методики и их внедрению в бухгалтерский учет.

«Познай самого себя» — эта надпись была высечена на колонне при входе в храм Аполлона в Дельфах. «Познай самого себя»: глубокий философский смысл заключен в этом знаменитом выражении: обязанностью каждого является постижение собственной природы потребностей и интересов, связанных с развитием человеческого рода и жизни отдельного индивида.

Психологи, изучив поведение человека на протяжении более века, создали мощный набор теорий о том, как люди себя ведут. Если рассматривать финансовые сделки, то в большинстве случаев они связаны с вопросами бухгалтерского учета, с вопросами человеческого поведения, таких как мнения, выводы и решения менеджеров, инвесторов, аналитиков и аудиторов. Психология предлагает широкий набор теорий, из которых исследователи в области бухгалтерского учета могут выбирать, чтобы формировать гипотезы и интерпретировать результаты. Несмотря на это, исследователи бухгалтерского учета традиционно применяют почти всегда теории, основанные на экономике и менеджменте, и очень редко на психологии. При этом надо принимать во внимание то, что, как и всякая другая наука, бухгалтерский учет обладает лишь относительной самостоятельностью, а бухгалтеры как ученые «находятся под господствующим влиянием экономического развития» [85, с. 419].

По нашему мнению, есть два основных препятствия на пути использования теорий психологии исследователями в области бухгалтерского учета: недостаточная информированность о теориях и то, когда их применение будет наиболее продуктивным.

В данной монографии мы попытаемся преодолеть этот разрыв. В частности, приведем ряд психологических теорий, которые применимы для решения вопросов бухгалтерского учета; рассмотрим обстоятельства, при которых они могут быть особенно полезны для исследователей, и приведем ряд конкретных примеров того, как теории психологии могут обеспечить новое понимание в вопросах бухгалтерского учета.

Психология — наука об общих закономерностях эволюции и функционирования психики, психических процессов как специфических форм жизнедеятельности животных и индивидов человеческого рода.

Психологии много лет, потому что с древнейших времен люди стали задумываться о механизмах различных психических процессов (внимание, речь, воображение, мышление и т.д.), психических свойствах личности (темперамент, характер, способности), психических состояниях (страх, радость, печаль), психических образованиях (знания, умения, навыки, мастерство).

На первом этапе развития (более двух тысяч лет назад) психологию рассматривали как науку о душе. Первая система психологических понятий изложена в трактате Аристотеля «О душе» [155, с. 3].

В XVII в. в связи с развитием естественных наук психология представлялась как наука о сознании.

Психология как самостоятельная наука выделилась из философии в середине XIX в. Это выделение было подготовлено крупными успехами опытного и детерминистского исследования природных явлений.

На следующем этапе психология определяется как наука о поведении (в XX в.), изучает поступки, реакции человека.

Представление об основных периодах истории психологии, общепринятое в середине прошлого века на Западе, кратко выразил автор статьи о ней в Британской энциклопедии: «Бедная, бедная психология, сперва она утратила душу, затем психику, затем сознание и теперь испытывает тревогу по поводу поведения» [161, с. 682].

В 1966 г. на Международном психологическом конгрессе в Москве швейцарский психолог Пиаже выступил с лекцией о месте психологии в системе наук. Его главная мысль состояла в том, что будущее психологии зависит от ее связей с математикой, физикой, биологией, социологией, лингвистикой, политической экономикой, логикой — огромным соцветием наук, образующим мир современного знания. Психология, согласно Пиаже, находится в центре этого мира. «... Я хотел выразить чувство некоторой гордости по поводу того, что психология занимает ключевую позицию в системе наук» [158, с. 9].

Наука означает познание причин и законов. Но так же как от эмпирического знания о вещах («наивной физики») к физике научной

протянулся долгий путь, еще более длинным и извилистым было движение к научной психологии [157, с. 17].

В переходе от одной стадии к другой выражается логика развития психологии. Она не сводится к цепочке: душа — психика — сознание — поведение. Вектор ее движения представлен в наращении объяснительной и предсказательной силы ее понятий и категорий [155]. Современная психология определяется как наука, изучающая механизмы, закономерности и проявления психики.

Возникшая на рубеже XIX — XX вв. функциональная психология, а вслед за ней бихевиоризм и другие варианты психологии поведения были направлены на преодоление субъективизма психологии сознания в отношении понимания ее предмета и метода и наметали пути объективного исследования. Предметом изучения стало поведение, но при этом из его исследования исключалось психологическое содержание, как недоступное объективной регистрации. Начавшееся в необихевиоризме движение, направленное на включение в структуру поведения опосредствующих его образований (образа, планов, когнитивных карт и т. п.), привело к современной когнитивной психологии. Когнитивная психология сделала центральным вопрос о роли знания о поведении субъекта (157, с. 12–13).

Современная гуманистическая психология сделала предметом науки личность, а не психику. В отечественной науке культурно-историческая и деятельностная психология раскрыли ведущую роль усвоения культуры и собственной деятельности в порождении, функционировании и развитии психики, тем самым снабдив научное исследование средством не только описания, но и объяснения психики. На последнем к настоящему моменту этапе развития психологической мысли восстанавливается единство исторически разорванных сознания и поведения (деятельности) за счет реального осуществления объективного подхода к психологическому познанию.

Термин «экономическая психология» был впервые применен Г. Тардом (1881 г.) [151].

Экономическая психология — отрасль психологии, изучающая психические особенности субъекта экономической деятельности, формы психического отражения экономических явлений в сознании индивидов, групп, слоев, классов, народов, а также экономическое поведение, основанное на них. Экономическая психология, представляя собой междисциплинарное знание о человеке и человеческих отношениях, складывающихся в процессе хозяйственной деятельности, использует теоретические положения и методы различных отраслей психологии и экономических дисциплин, а также социологии, биологии, антропологии, философии, изучая аспекты экономического поведения, начиная от хозяйственной деятельности индивида и кончая экономической политикой стран. Экономическая психология отличается от экономических наук тем, что предметом ее исследования являются не экономические процессы сами по себе,

а прежде всего люди, участвующие в них. Экономико-психологические реалии, особенно нормы и ценности, в процессе исторического развития общества нередко брались в основу законодательного регулирования норм хозяйственной жизни. Г. С. Вечканов и Г. Р. Вечканова в Современной экономической энциклопедии дают такое определение: «Экономическая психология — наука об экономическом поведении человека. Экономическая психология как самостоятельное научное направление оформилась в 60-х гг. XX в. У ее истоков стояли не экономисты, а психологи, прежде всего Г. Саймон, П. Алмбу, Дж. Катон и др. Экономисты же, стремясь вернуться к гуманистической позиции мировой экономической мысли, оформили научное направление, получившее название поведенческой экономики».

Генезис экономической психологии имеет своей основой специфический «альтруизм» как противоположность «эгоизму», являющемуся концептуальной основой модели «экономического человека», фактическим прародителем которой был А. Смит. Идея Смита была развита Д. Риккардо и К. Марксом, а впоследствии австрийскими и американскими маржиналистами, а также неоклассиками. Противоположные школы (историческая, институционалисты, кейнсианцы) не преодолели технократизма, в результате этико-гуманистического начала в экономической деятельности человека были преданы фактическому забвению» [29, с. 784–785].

Сторонники экономической психологии считают, что «психологические затраты» в экономической системе измерений не учитываются по причине их «невидимости». Поэтому они предлагают включать эти затраты в издержки производства товаров и услуг. Экономическая психология как научное направление находится в начале своего развития, и в будущем, несомненно, ее значение будет возрастать [29, с. 784–785].

К основным проблемам экономической психологии относятся проблема человека как субъекта экономической деятельности, проблемы психологии собственности, психологии распределения и потребления, проблемы потребностей и их развития, проблемы психологии занятости, психологии предпринимательства, психологии финансов, накопления, экономического поведения в традиционных обществах, макроэкономической психологии и т.п.

Существует множество теорий и методов психологии, и представители разных школ уделяют значительное внимание тому, как решать проблемы и как учиться.

В частности, известный специалист в области когнитивной психологии профессор Р. Солсо пишет, что «когнитивная психология изучает то, как люди получают информацию о мире, как эта информация представляется человеком, как она хранится в памяти и преобразуется в знания и как эти знания влияют на наше внимание и поведение ... охватывает весь диапазон психологических процессов — от ощущений до восприятия, распознавания образов, внимания, обучения, памяти, формирования понятий, мышления, вооб-

ражения, запоминания, языка, эмоций и процессов развития; она охватывает всевозможные сферы поведения» [128, с. 22].

Психология все более решительно и успешно вторгается в сферу объяснения поведения хозяйствующих субъектов. За исследования в этом направлении только за последние годы Нобелевские премии по экономике получили Дж. Акерлоф и Дж. Стиглиц (2001 г.), Д. Канеман и В. Смит (2002 г.). С помощью лабораторных и «полевых» исследований им удалось доказать, что большая часть используемых нами знаний и способность принимать решения носят неосознанный характер.

Однако внутренний механизм этих «неосознанных» знаний и решений до сих пор не раскрыт, и максимум из того, что было достигнуто при попытках проникнуть в психику принятия экономических решений — это достижения «нейроэкономики», посредством функциональной энцефалографии установлена существенная активизация определенных участков головного мозга как реакция на выигрыши и потери в азартных играх и вообще на денежное вознаграждение.

Неординарное событие, связанное с тем, что психолог Д. Канеман получил Нобелевскую премию по экономике, показало, что экономика вышла за, казалось бы, раз и навсегда определенные рамки и шагнула навстречу другим наукам [91, с. 59]. Следовательно, необходимо рассмотреть возможности использования различных психологических теорий в бухгалтерском учете.

1.2. Влияние психологии на развитие школ бухгалтерского учета

Не надо верить в единство людей.
Ф. М. Достоевский

По своему происхождению психологическую науку, сформировавшуюся в конце XIX — начале XX в., можно условно разделить на европейскую и американскую ветви. В процессе взаимодействия они обогащали друг друга, служили основой для возникновения новых ответвлений, а также для специализированной прикладной психологии, в том числе политической, экономической и этнической. То же самое можно сказать и о бухгалтерском учете, в зависимости от черт характера нации, исторически сложившихся экономических, политических, социальных и культурных условий формировались представления о целях и задачах бухгалтерского учета.

Для того чтобы история научного познания служила прогрессу научных исследований в области бухгалтерского учета, эта история учета должна быть переосмыслена и пересмотрена. В данной работе произведем попытку рассмотреть влияние психологических аспектов на развитие бухгалтерского учета.

Уже много веков именно человек является предметом изучения ученых; в этом познании психологии отводится особое место. Сегодня

невозможно осуществление многих видов деятельности в науке, медицине, искусстве, на производстве, в преподавании без знания и понимания психологических основ и закономерностей, так как система научных знаний о законах развития человека, его потенциальных возможностях является очень важной для общественного развития.

Психологию трудно было отличить от философии вплоть до XIX в., тогда она еще не была самостоятельной наукой. В начале XIX в. открытия в области физиологии дали новый толчок развитию психологических знаний, психические функции человека исследовались с учетом анатомии. Огромную роль в превращении психологии в самостоятельную науку сыграло открытие закономерной зависимости между объективными физическими стимулами и производимыми ими психическими эффектами — ощущениями, которыми занимался известный психофизиолог и анатом Эрнст Вебер (1795—1878). Это способствовало выявлению объективных методов изучения целостного поведения человека. В дальнейшем психология стала развиваться стремительными темпами, появлялись различные научные направления и школы психологии [6, 64, 76].

Ни одна страна не имеет единой концепции в области бухгалтерского учета, но для каждой из них характерно преобладание тех или иных взглядов. Рассмотрим психологические (поведенческие) аспекты человека в рамках итальянской, французской, немецкой, англо-американской и русской школ бухгалтерского учета.

Итальянская школа

В начале XIX в. существовало два направления в бухгалтерском учете: юридическое и экономическое. Юридическому направлению положил начало итальянский счетовод Николо д'Анастасио (1803), который считал, что учет происходит из отношений между лицами хозяйственного процесса в связи с движением и хранением ценностей. Экономическое направление, которое основал и развивал представитель итальянской учетной мысли Джузеппе Людовико Криппа (1838), было основано на учете самих ценностей. Развитие этих двух направлений способствовало развитию школам бухгалтерского учета в Италии:

- 1) ломбардской (Милан);
- 2) тосканской (Флоренция);
- 3) венецианской (Венеция).

Исследуем особенности каждого бухгалтерского направления с учетом психологии.

Ломбардская школа

Основатель ломбардской школы Франческо Виллу (1801—1884) рассматривал юридические и экономические цели бухгалтерского учета в совокупности. Ф. Вилла был убежден, что бухгалтерия представляет собой комплекс экономико-административных понятий, которые обязательны к применению при ведении счетов и книг, а цель бухгалтерского учета — контроль организации хозяйства и имущества.

Ф. Вилла считал, что всем агентам и корреспондентам в учете должны открываться счета. Хозяйственный процесс предполагает непрерывное перемещение прав и обязательств между агентами и корреспондентами, следовательно, возникает необходимость постоянного увеличения ответственности у одних и уменьшение ее у других лиц, что определяет двойную запись в целях достоверного и своевременного определения прав и обязательств.

Объектом учета Ф. Вилла считал не правовые отношения, а материальные и денежные ценности, которые и приводят к этим отношениям [96, 124].

В Италии XVIII в. формировались и развивались учения о человеке, которые продвигали известные итальянские психологи, просветители и врачи. В рамках исследования влияния психологических аспектов на развитие школ бухгалтерского учета в Италии отметим труды наиболее влиятельных ученых Италии, научные открытия которых, по нашему мнению, серьезным образом повлияли на бухгалтерский учет и на становление и развитие психологии как науки.

Представители ломбардской школы определяли бухгалтерский учет как комплексную экономико-правовую дисциплину. Бухгалтерский учет рассматривает три основных аспекта: 1) экономико-административные отношения (область теории учета); 2) правила ведения регистров и их практическое использование; 3) организацию управления (в том числе и ревизию счетов).

Экономико-правовые отношения между людьми возникают в процессе материального производства, обмена, распределения и перераспределения материальных благ. Итальянский мыслитель Джамбаттиста Вико (1668–1744) в трактате «Основания новой науки об общей природе вещей» в 1725 г. утверждал, что уровень развития культуры, несомненно, оказывает сильнейшее влияние на экономическое состояние общества. Свойства психики человека возникают в ходе истории нации, а их трансформация связана с развитием торговли, экономики и политической жизни общества. Согласно Д. Вико нельзя заниматься анализом экономических проблем нации без учета ее культурных особенностей. По его мнению, человек преследует только свою личную пользу, и люди истолковывают вещи сомнительные или темные, с которыми они имеют дело, согласно своей собственной природе и возникающим отсюда страстям и обычаям [30, 73, 89, 156].

Исследуя мотивы лиц, вовлеченных в экономико-правовые отношения, можно исследовать суть экономических проблем и корректно отразить объекты этих отношений в учете на основании теории двойственности.

Контроль организации хозяйства и имущества — вот что является целью бухгалтерского учета по Ф. Вилле. Именно контроль становится одной из главных функций бухгалтерского учета, что потребовало от бухгалтера наличия не только профессиональных, но и определенных психологических (личностных) качеств, таких как:

- ответственность (Ф. Вилла определял ее как учетную категорию);
- честность;
- принципиальность;
- объективность;
- стрессоустойчивость.

Развитие учетной мысли ломбардской школы требовало от бухгалтера наличие качеств, которые до сих пор являются условно обязательными для работы бухгалтера, а основателя ломбардской школы Ф. Виллу по праву считают отцом науки о бухгалтерском учете.

Тосканская школа

Юридический аспект бухгалтерского учета рассматривался тосканской школой, ее основателем был Франческо Марчи (1822–1871).

Основная идея бухгалтеров тосканской школы заключалась в том, что носителями прав и обязательств могут быть только люди, поэтому необходимо учитывать именно людей, участвующих в хозяйственном процессе. Поскольку с юридической позиции целью бухгалтерского учета является контроль за деятельностью лиц хозяйственного процесса, выделили четыре группы лиц: собственник, администратор, агенты (работники предприятия) и корреспонденты.

Согласно Ф. Марчи контролировать права и обязанности можно только по документам, следовательно, информация о ценностях и является предметом учета, бухгалтер получал представление о деятельности предприятия из бумаг. Учет фактов хозяйственной жизни, вытекающих из договоров, осуществлялся с помощью проводок, при этом каждый счет персонализировался, так как за ним всегда стояло ответственное лицо.

Идеи тосканской школы в дальнейшем развивал знаменитый итальянский бухгалтер Марчи Джузеппе Чербони (1827–1917), который впоследствии и стал ее главой. Он считал бухгалтерский учет обязательной частью юридических наук. Учение М. Д. Чербони называлось логисмография, которое представляло собой иерархическую последовательную дифференциацию счетов и структуры бухгалтерского аппарата. Он считал, что смысл логисмографии — последовательное разложение и персонализация счетов, цель — контроль деятельности агентов и корреспондентов хозяйства, предмет — права и обязательства физических и юридических лиц, а метод — регистрация.

Д. Чербони делил хозяйственные операции на три группы:

- 1) юридические, отражающие расчеты с корреспондентами;
- 2) статические, приводящие к внутренним изменениям в составе имущества;
- 3) экономические, изменяющие суммы расчетов предприятия с собственником.

В дальнейшем логисмография привела к многоуровневой классификации счетов и возникновению субсчетов. Благодаря логисмографии М. Д. Чербони был первым, кто применил к двойной бухгалтерии такие понятия, как синтез и анализ.

Д. Чербони был убежден, что бухгалтерский учет должен изучать человека, поскольку он живет в хозяйстве и для хозяйства, как человек не может в действительности отделиться от хозяйства, так и хозяйство от человека, хозяйство органически связано с человеком, имеющим самостоятельное существование. В этом он видел смысл логисмографии [124, 144].

Изначально психология как наука в Италии, стране Римского права, характеризовалась юридической направленностью. Появление юридической психологии связано с необходимостью обращения правовых наук к психологии для решения тех задач, которые не могли быть разрешены традиционными методами правоповедения. Стоит отметить, что юридическая психология, как и другие отрасли психологической науки, прошла путь от умозрительных построений к научно-экспериментальному исследованию.

Первый труд под названием «О преступлении и наказании» в 1764 г. опубликовал известный итальянский просветитель, юрист и публицист Чезаре Беккариа (1738–1794). Именно эта работа положила начало развитию наук о преступности, а именно юридической психологии. В дальнейшем в 1976 г. врач-психиатр Чезаре Ломброзо в работе «Преступный человек, изученный на основе антропологии, судебной медицины и тюремоведения» представил основы биопсихологического изучения личности преступника, которые в дальнейшем оказали влияние на развитие криминологии и юридической психологии во всем мире. Помимо этого результаты его исследований частично применялись и в социальной психологии при изучении психики человека и мотивов его поступков [156, 174, 182].

Представители этой школы бухгалтерского учета выделяли лица хозяйственного процесса: собственник, администратор, агенты (работники предприятия) и корреспонденты, а правила их взаимоотношений вытекали из документов. Правовой характер этих отношений можно объяснить при помощи основных принципов юридической психологии:

- справедливость (в случае нарушений обязательств, наказание всегда должно соответствовать содеянному);
- целесообразность (индивидуализация наказания);
- законность (нарушения трактуются в соответствии с законом).

Продолжателем учений логисмографии был Джузеппе Росси (1845–1921), которого впоследствии называли философом учета.

Новые правовые идеи формировались на основе просветительской и гуманистической философии, такая идеология поощряла предприимчивость и инициативность, расширяя правовую компетентность участников отношений.

Венецианская школа

Главой венецианской школы был Фабио Беста (1845–1923), в своих учениях он развивал экономическую трактовку учета. Бухгалтерский учет как средство экономического контроля должен

изучать движение ценностей, которое связано с определенными действиями лиц предприятия.

Ф. Беста утверждал, что учет изучает не количественные и качественные характеристики хозяйственных ценностей, а их стоимость. В этом заключалась суть экономической трактовки учета. Таким образом, он создал знаменитую «теорию фонда», где объектом учета выступают не сами ценности, а их стоимость. Ф. Беста сформировал первую научную классификацию систем и форм счетоводства. Он выделял четыре системы: патримональную, финансовую, депозитную, договорную.

В дальнейшем Ф. Беста пришел к выводу о том, что форма записи и определяет форму счетоводства, которую он классифицировал по следующим признакам:

- 1) вид регистра (книжные и карточные);
- 2) характер записи (простые и двойные);
- 3) способ выполнения записи на счетах (описательные и синоптические).

Многие ученые того времени предпринимали попытки объединить идеи этих итальянских школ учета, но наиболее известной явилась статмография профессора счетоводства Эммануэля Пизани (1845–1915). Он исключал счета собственника как юридические, считал, что каждая хозяйственная операция имеет «вход и выход», при этом объем информационного входа равен объему выхода.

Бухгалтерский учет, по Э. Пизани, изучает три вида операций: динамические, статические и статико-динамические. Счета учета представлялись в двух аспектах: экономическом — по экономическим критериям, административном — по бюджетным критериям (учет ожидаемых поступлений и выплат). Э. Пизани настаивал на необходимости обязательной унификации форм счетоводства [173, 124, 120].

Изучая особенности венецианской школы, можно сделать вывод об экономической направленности бухгалтерского учета, где особенно внимательно исследуются действия лиц предприятия, а именно действия человека и их мотивы представляют интерес для психологии, которая позволяет объяснить, прогнозировать, оптимизировать действия людей и, как следствие, способствует развитию бухгалтерского учета.

По нашему мнению, бухгалтерский учет, являясь экономической наукой, нацелен также и на удовлетворение потребности в самоактуализации и реализации личностного потенциала. В этой связи особенно интересной представляется учение основоположника психосинтеза, выдающегося итальянского психоаналитика Роберто Ассаджиоли (1888–1974), считавшего, что основной задачей психосинтеза является постижение своего истинного «Я», только постигнув себя, можно достичь внутренней гармонии и получить удовлетворение от своих отношений с внешним миром. По результатам проведенных исследований Р. Ассаджиоли сформировал структуру личности (рис. 1.1), где:

1) низшее бессознательное (наиболее примитивная часть личности — инстинктивные побуждения, страсти);

2) среднее бессознательное или предсознательное (психические навыки и состояния — мысли и чувства, которые легко осознаются).

Р. Ассаджиоли подчеркивал, что среднее бессознательное и сознание тесно связаны и могут совершенно спонтанно переходить друг в друга;

3) высшее бессознательное (зарождаются высшие парапсихические функции и духовная энергия, такие как высшие чувства, способности, интуиция, вдохновение);

4) поле сознания (сознаваемая нами часть личности — анализируемые чувства, мысли, побуждения);

5) сознательное «Я» (центр нашего сознания — точка ясного осознания);

6) высшее «Я» (наша истинная сущность, она не изменяется и не исчезает);

7) коллективное бессознательное.

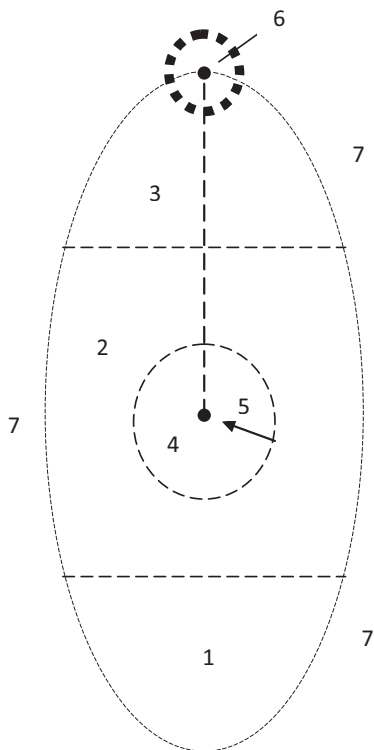


Рис. 1.1. Карта внутреннего мира по Р. Ассаджиоли

Внешний овал карты внутреннего мира нарисован Р. Ассаджиоли пунктирной линией, так как личность не может быть отделена от коллективного бессознательного, т.е. опыта всего человечества, передающегося из поколения в поколение [12, 178].

Р. Ассаджиоли был убежден, что каждое слово, действие и даже мысль содержат в себе огромную трансформирующую силу. Впоследствии на основе этой идеи другими авторами пишутся книги по технике достижения успеха в личной и деловой жизни, тем самым, подтверждая верность и актуальность учений Р. Ассаджиоли.

XVII в. по праву считают веком научной революции в социальной жизни Западной Европы, появляются новые направления в философии, психологии, медицине, искусстве. Выдающимися учеными в Италии по вопросам психологии человека являются Д. Вико, Ч. Беккариа, Р. Ассаджиоли и наш современник Антонио Менегетти. По нашему мнению, труды именно этих ученых во многом объясняют влияние психологических аспектов на развитие итальянской школы бухгалтерского учета.

Известный итальянский психолог А. Менегетти, признанный в мире эксперт в области изучения феномена лидерства, стал основателем нового современного направления в психологии — онтопсихологии. Его идеи и научные открытия нашли свое признание в научном мире — в марте 2004 г. состоялось официальное открытие кафедры онтопсихологии на факультете психологии Санкт-Петербургского государственного университета. А. Менегетти является многократным обладателем государственной премии Италии за достижения в области науки и культуры, вице-президентом Международной академии информатизации при ООН, президентом Итальянской академии информатизации основателем и президентом Международной ассоциации онтопсихологии, а в 1998 г. он получает степень гранд-доктора психологических наук за научную деятельность на территории Российской Федерации.

По мнению А. Менегетти, онтопсихология исследует первопричину, от которой берет начало существование человека и до которого человека нет: начало, определяющее бытие или небытие. Онтопсихология использует все способы прочтения реальности и принимает во внимание все науки, которые занимаются анализом феноменологии человека. Он считал, что посредством онтопсихологии возможно успешно развивать гуманистическую этику, когда она применяется здоровыми личностями, реализующими собственное лидерство через служение прогрессивным потребностям человека и общества.

Онтопсихология неоднократно подвергалась критике, ее называли психокультом, и в настоящий момент она не входит в состав ни одной из наук. Несмотря на это, на основе результатов его исследований учебные заведения по всему миру организуют практические курсы для руководящих работников в области бухгалтерского учета: главных бухгалтеров, финансовых директоров, аудиторов, под-

тверждая актуальность и ценность созданных им технологий лидерства и успеха.

Активно занимаясь практической деятельностью, А. Менегетти особое внимание уделял всем аспектам, которые прямо или косвенно связаны с влиянием процесса развития информационных технологий на психику человека. В 2002 г. этому направлению в онтопсихологии был посвящен первый международный конгресс «Онтопсихология и меметика», где рассматривалось понятие «информация», способы ее воздействия на социум и личность.

Интересной представляется идея, высказанная участником конгресса по психологии менеджмента в рамках онтопсихологии в 2001 г. в Милане, который открывал профессор А. Менегетти. Так, Памела Бернабей, психолог, представитель Международной ассоциации онтопсихологии в ООН в выступлении отметила: «Занимаясь конкретным видом деятельности, мы реально заинтересованы в получении точно определенной, конкретной информации. К сожалению, эта информация имеет тенденцию растворяться в море всего многообразия данных, доступных в каждый конкретный момент. Как же разобраться в бесчисленных координатах проблемы, понять смысл выбора, который необходимо сделать в кратчайшие сроки, устанавливаемые новой экономикой, как найти функциональное решение? Ситуация еще более осложняется тем, что большая часть необходимой информации не переведена в явную форму, а остается скрытой, т. е. содержится в головах тех, кто ею обладает: в тех 80% нашей личности, о которых мы знаем очень мало, так как просто-напросто их не используем.

Сложность быстрого нахождения человека, обладающего необходимым опытом или независимо от опыта подходящего на конкретную позицию, возможная занятость, а значит, недоступность этого человека, психологические и культурные барьеры, мешающие поделиться своими знаниями с другими, — все это обуславливает невозможность быстрого получения точных знаний, чреватую плачевными последствиями для функциональности самого человека и, например, для предприятия, на котором он работает» [109].

Это высказывание очень точно описывает проблемы получения своевременной информации в бухгалтерском учете, и, как следствие, соблюдения требований уместности и надежности.

С начала XX в. венецианская школа стала ведущей в Италии. Следует отметить, что при всем разнообразии учений итальянскую бухгалтерию следует рассматривать как единое целое. В дальнейшем в Италии XX в. многократно ставился вопрос о создании специальной отрасли юриспруденции — бухгалтерского права, так как, по сути, бухгалтер является в определенном роде судьей, который применяет в своей работе государственное право.

Таким образом, итальянская школа бухгалтерского учета, в основу которой легли юридические аспекты, оказала сильнейшее влияние на Европу не только с позиции бухгалтерского учета, но и пси-

хологии, так как согласно итальянскому подходу бухгалтерский учет зависит от человека, который создает учетные законы и сам решает, как их применять.

Французская школа

Представители французской школы всегда связывали свои учения с юриспруденцией, но наибольший акцент делали на экономической трактовке бухгалтерского учета. В XX в. и юридическое, и экономическое направление в учете получило свое развитие.

Французское направление в развитии психологии часто называют просвещением, так как главная идея заключалась в важности обучения и просвещения людей; считалось, что в основе всех знаний лежит опыт, а среда оказывает наибольшее влияние на формирование и развитие психики человека. Во многом проблематика психологических исследований формировалась в недрах философии. Идеи таких выдающихся французских ученых, как Д. Дидро, Ж. Ламетри, Э. Б. Кондильяк, К. Гельвеций, П. Ж. Кабанис и др. оказали огромное влияние на становление психологии во Франции. Наибольшее внимание в своих учениях они уделяли исследованию способностей человека и методов влияния социальной среды на человека.

Рассмотрим юридическое и экономическое направление во французском бухгалтерском учете с позиции психологии.

Юридическое направление. Представителями этого направления учета были Г. Фор, П. Гарнье и Р. Саватье.

Крупный ученый Габриель Фор (1910) называл бухгалтерский учет наукой о методах регистрации фактов хозяйственной жизни, совершаемых хозяйствующими лицами. Этим лиц он видел за каждым бухгалтерским счетом. Независимо от названия счет — это «реальность, открытая человеку». Счет представляется в виде таблицы под конкретное лицо. Число счетов прямо пропорционально числу лиц, связанных обязательственным правом с предприятием. Под управлением Г. Фор подразумевал контроль.

Позднее Пьер Гарнье (1958) признает учение Г. Фора апогеем юридической школы. Он пытался объединить управленческую трактовку учета с традиционными подходами в учете французских бухгалтеров. П. Гарнье все факты хозяйственной деятельности предприятия делил на юридические, экономические и материальные. Методологию учета он привел к описанию фактов по возможности сразу же после их возникновения во времени, числу (в натуральном и стоимостном выражении) и обстоятельствам, с ними связанным. Он считал, что классификация фактов определяет классификацию счетов, при этом классификацию счетов можно выстроить искусственно или выполнить ее посредством описания объективно заданных счетов.

Французский юрист Рене Саватье (1967), исследуя учет, пришел к выводу, что бухгалтер имеет дело не с имуществом, а с правами на имущество. Р. Саватье критиковал существующую систему учета,

так как момент возникновения обязательства не совпадает с моментом составления первичного документа, с моментом его записи в регистрах бухгалтерского учета, по его мнению, учет то опережает реальные отношения, то запаздывает [124, 123].

Еще в XVIII в. выдающийся юрист и мыслитель Шарль Луи Монтескье (1689–1755) считал, что рационалистическая природа человека является «духом» законов. Он утверждал, что законы общества объективно предопределяются характерами и свойствами людей этого общества. При этом законы одного народа не могут оказаться пригодными для другого народа.

Юридический подход в бухгалтерском учете в большей степени обусловлен состоянием хозяйственной жизни Франции в XIX–XX вв., и связанных с этой сферой областей трудового права, гигиены и охраны труда, профессионального образования того времени.

Французский социалист Пьер Бризон книге «История труда и трудящихся» (1921) исследует эволюцию технической и технологической мысли, развитие форм организации труда и отношение общества к сфере производства, вопросы социально-трудовой, экономической политики правительства Франции. Перед нами предстает кровавая история завоевания работниками наемного труда права на гарантии возмещения ущерба при несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, права на увеличение заработной платы до уровня, обеспечивающего минимально приемлемые человеческие условия жизни. Так, после разгрома первой французской революции рабочие утратили права на союзы и коалиции, а предприниматели получили неограниченные возможности произвола в отношении тарифов оплаты труда. Заработная плата повышалась исключительно в результате стачек и забастовок, несмотря на то что забастовщики очень жестоко преследовались. Именно в этот период сложилась система социально значимых задач, требовавших научного исследования и практического воздействия, таких как:

- регламентация количества работы;
- определение параметров допустимых величин трудовой нагрузки;
- поиск способов эффективного регулирования взаимоотношений администрации и персонала, форм и способов организации труда, способов профилактики социальных конфликтов между работодателями;
- проблемы создания систем научно обоснованной эффективной передачи профессионального опыта, профессионального обучения;
- проблемы обеспечения рабочих мест [171, 176].

Разрешение этих вопросов предоставило поле для исследований представителям социальных наук, наук о труде и производстве и, безусловно, бухгалтерского учета и психологии.

Последователи юридического направления в учете считали бухгалтерский учет отдельной отраслью права, которая призвана регла-

ментировать деятельность бухгалтеров, а также и учетные принципы, которыми они руководствуются на благо общества.

Экономическое направление. Представители этого направления создали четыре школы.

Первая вывела учет из понятия капитала. Идеи этой школы в своих работах развивал французский экономист Шарль Панглю, исследуя юридические аспекты теории бухгалтерского учета. Он считал, что все понятия бухгалтерского учета должны быть выведены из понятия «капитал», так как только эта категория позволяет объяснить природу счетов.

Представители второй школы Жан Батист Дюмарше и Жан Бурниен считали учет экономической, а не юридической дисциплиной. Ж. Б. Дюмарше (1874—1946) предложил новую концепцию стоимости — потенциальную оценку, суть которой сводится к критике принципов оценки по себестоимости. Необходимо определять наиболее вероятную цену реализации (потенциальную оценку), сущность которой заключается в том, что посредством регулирующих счетов в учете всегда имеются две оценки каждого предмета: по себестоимости и по продажным ценам текущего дня. В 1944 г. Ж. Б. Дюмарше придумал герб бухгалтеров, состоящий из трех фигур: солнца — бухгалтерский учет освещает хозяйственную деятельность; весов — баланс; кривой Бернулли, символизирующей то, что учет, однажды возникнув, будет существовать вечно, и девиза: «Наука. Совесть. Независимость».

Третья выводила учет из хозяйственных операций, или фактов хозяйственной жизни. Представитель этой школы Репс Деллапорт (ум. 1942) в своих учениях продолжал развивать экономическое направление в бухгалтерском учете. Предметом учета он считал движение ценностей во времени и пространстве. Бухгалтерия, по Р. Деллапорту, наука счетов, применяемых для регистрации, группировки и классификации циклов хозяйственных операций с целью получения информации. Он трактовал учет как комплекс управленческих функций: 1) статистические; 2) экономические; 3) финансовые; 4) юридические; 5) бюджетные; 6) управленческие; 7) контрольные; 8) исторические; 9) регистрационные (описательные); 10) сигнализационные; 11) сравнительные (аналитические). Р. Деллапорт считал, что в предмет бухгалтерского учета необходимо включать все факты хозяйственной жизни, в то время как традиционная система бухгалтерского учета не отражала всей совокупности обязательств предприятия.

Представители четвертой школы выражали управленческую концепцию в учете. Так, например, бельгийский историк учета Ж. Фламминк (1907—1959) говорил, что нельзя сводить предмет учета к стоимости, основное понятие учета — предприятие в целом, подчеркивая необходимость сближения бухгалтерского учета с наукой управления.

По мнению выдающегося французского экономиста Жана Фурастье (1907—1990), бухгалтерский учет выступает средством

управления предприятием, целью бухгалтерского учета является регистрация движения стоимости, выраженной в денежных единицах [22, 124, 120].

Усиление роли бухгалтера в управлении предприятием было обусловлено индустриальной революцией и последующим рассредоточением собственности во Франции. Владельцы теряли контроль над оперативным управлением производством, и эти функции переходили к наемным управленцам, таким образом, полномочия наемных управляющих увеличивались. Рост производительных сил, увеличение доли интеллектуальной составляющей производства, влияние информационных технологий способствовали тому, что бухгалтерский учет приобрел управленческую трактовку, предоставляя информацию для управления предприятием.

В этих условиях бухгалтер должен был овладеть искусством определения пути к разрешению управленческих задач сквозь различные ситуации и обстоятельства. По нашему мнению, здесь мы сталкиваемся с проблемой удовлетворения потребности как в признании со стороны окружающих в связи с хорошо выполненной работой, так и в желании быть независимым и свободным, так как бухгалтер стремился к компетентности и успеху в своей профессиональной деятельности.

Рассмотрим вопросы «потребности» и сознания человека во французской психологии, чтобы приблизиться к пониманию взаимодействия бухгалтерского учета и психологии в рамках французской учетной мысли XIX — XX вв.

Именно французский философ-материалист Жюльен Ламетри (1709—1751) впервые ввел в психологию понятие потребности человека как источника активности. Он разделял потребности на биологические и психологические. Он придавал потребностям огромное значение, ведь, по его мнению, существа, не имеющие потребностей, лишены и ума. Он первым во Франции представил систему механистического материализма. По мнению Ж. Ламетри, существует единая материальная субстанция, способности ощущать и мыслить обнаруживаются в «организованных телах», состояние тела обуславливает состояние души посредством чувственных восприятий. Он считал, что человека от животного отличает лишь большее количество потребностей, соответственно ума. Тело человека устроено более сложно, поэтому он называл человека — царем природы.

В работах Ж. Ламетри представил теорию эволюции, исследуя единство происхождения растительного и животного мира, совершенствование материи и животного царства. В своих учениях он утверждал, что развитие общества определяется деятельностью выдающихся людей и успехами просвещения. Безусловно, исследуя эволюцию бухгалтерского учета, мы основываем наши суждения на трудах и достижениях выдающихся ученых-бухгалтеров, которые продвигали бухгалтерский учет и своими идеями заставили нас взглянуть на учет по-новому [55, 73, 101, 179, 181].

Этьен Боннот Кондильяк, философ-сенсуалист (1715–1780), душевную деятельность человека сводил к ощущениям, из которых выводил все познание о внешнем мире, а психическая деятельность есть преобразованные ощущения. По его мнению, душа имеет только способность ощущения, а все остальные свойства — память, мышление и др. развиваются позднее на ее основе. В 1754 г. он опубликовал «Трактат об ощущениях» где доказывает, что ощущение, которое повторяется, становится памятью, а разные ощущения вызывают сравнение, что в дальнейшем превращается в суждение, так появляются ведущие психические процессы.

Э. Б. Кондильяк утверждал, что различные ощущения вызывают чувства удовольствия и неудовольствия, которые можно соотнести с определенными действиями. Например, припоминание прежних впечатлений, которые связаны с удовольствием, превращается в потребность, затем она начинает руководить поведением. В дальнейшем возникают аффекты, воля, речь для обозначения этих потребностей, так формируется сознание. По мнению Э. Б. Кондильяка, превосходство человека над животными объясняется большим совершенством его ощущений, разнообразием потребностей, идей и наличием речи. Он развивал идею о том, что все духовное берет начало в ощущениях, но в процессе развития у человека ощущения высвобождаются посредством речи от чувственного опыта, обобщаются с помощью мышления и, таким образом, становятся общими понятиями, моралью, основой духовного совершенства и в конечном счете сознания себя.

Проблеме сознания человека посвятил свои исследования философ-просветитель Дени Дидро (1713–1784). В трудах «Мысли об объяснении природы» (1754), «Разговор Даламбера с Дидро» (1769) и «Философские основания материи и движения» (1770) он писал о единстве материального мира. Д. Дидро утверждал, что все виды органической жизни, происходящие от живых молекул, рассеяны по всей материи. Эти молекулы способны ощущать и в процессе своего развития образуют все более сложные организмы, составляя единую и непрерывную цепочку живых существ — от простейших к сложным (человек).

Рассуждая о познании, Д. Дидро рассматривал в качестве основы ощущения. Он сравнивал человека с инструментом, который одарен способностью ощущать и помнить, считал чувства клавишами, по которым ударяет природа. Д. Дидро пришел к выводу, что внешний мир порождает ощущения, который, производя суждения и понятия, обобщает наш разум. При этом он подчеркивал, что наши ощущения очень субъективны и требуют проверки посредством измерений и опыта, в результате разум представит нам истинные понятия о вещах [158, 179, 181].

Французский философ-материалист Клод Адриан Гельвеций (1715–1771) также утверждал, что основой всех знаний человека являются его ощущения. Он исследовал природу и генезис способ-

ностей человека, их связи с наследственностью и воспитанием человека в известных работах «Об уме» (1758) и «О человеке» (1769). Он считал, что огромное влияние на человека оказывает социальная среда.

Безусловно, огромное влияние на деятельность оказывают ощущения, без них невозможна или очень затруднена деятельность. Работа бухгалтером предполагает не только осуществление учетных функций, но и общение с руководством, участие в различных программах профессиональной переподготовки, представление отчетов о выполненной работе, общение с различными пользователями финансовой отчетности. Современные научные исследования показывают [179, 182], что информация воспринимается через органы чувств следующим образом (рис. 1.2).

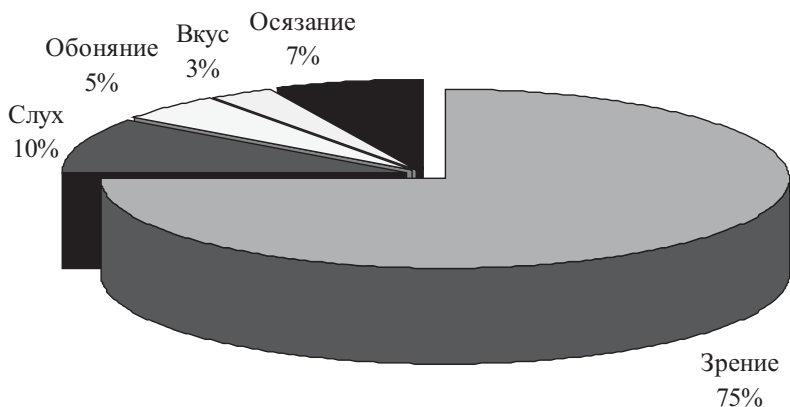


Рис. 1.2. Распределение воспринимаемой информации через органы чувств

Эти данные подтверждают важность и актуальность научных открытий Д. Дидро и К. А. Гельвеция.

К. А. Гельвеций отождествлял душу человека с психикой и сознанием, которые даются ему от рождения, и человек наделяется способностью ощущать и любить себя. Все души людей одинаковы, так как им от рождения присущи и ощущения, и себялюбие. Он считал любовь к себе основой всех действий человека, утверждая, что даже хорошие поступки имеют стремление получить похвалу. По его мнению, дух человека — это совокупность мыслей, понятий, которые он получает в процессе жизни и обучения. Дух определяется окружением и воспитанием человека, формируя отличия людей друг от друга.

К. А. Гельвеций рассматривал способности человека как приобретенные, а не врожденные, которые можно оценивать по качеству выполнения определенной деятельности. Современные психоло-

ги критически относились к подобному утверждению, считая, что такие важные критерии способностей, как быстрота, легкость обучения, скорость переработки информации, при таком подходе не принимаются во внимание, а эти качества являются особенно важными для работников счетной профессии [48, 70, 171, 181].

Учения французского философа-материалиста и врача Пьера Жан Жоржа Кабаниса (1757–1808) оказали огромное влияние на развитие психологии, а также развитие медицины и физиологии. Он развил идеи Ж. Ламетри и Д. Дидро и представил теорию о трех уровнях психической регуляции поведения: сознательный, полусознательный и рефлекторный; все эти уровни взаимосвязаны, и у каждого из них своя система органов регуляции. В работе «Отношение между физической и нравственной природой человека» (1802) П. Кабанис утверждает, что все ощущения связаны с мозгом, именно он их синтезирует, формируя мысли и идеи. Процесс мышления он рассматривал не как акт отражения, переработки и обобщения данных о мире, а как внутримозговой объект. По мнению П. Кабаниса, медицина выступает главным средством совершенствования человеческого рода, так как воздействуя на тело, можно добиться и изменения духа.

Особенно интересной представляется нам учение французского психолога, доктора медицины и права Альфреда Бине (1857–1911), который пытался утвердить объективный метод исследования в психологии. Он стал основателем первой Лаборатории экспериментальной психологии во Франции. Еще в раннем возрасте чтение трудов Джона Локка, Чарлза Дарвина, Александра Бэна, Джона Стюарта Милля возбудило у Бине живой интерес к психологическим проблемам. В 1886 г. он опубликовал свои первые научные труды «Психология умозаключения» и «Животный магнетизм», а в 1894 г. А. Бине стал одним из основателей и главным редактором журнала «Психологический ежегодник» (*L'Année Psychologique*), который до сих пор является главным психологическим журналом во Франции.

Совместно с французским психологом Теодором Симоном (1873–1961) он разработал шкалу для определения уровня умственного развития и опубликовал ее в «Психологическом ежегоднике» в 1908 г. Эта шкала, получившая название «шкала умственного развития Бине — Симона» (так называемый IQ-тест), стала первым практическим тестом интеллекта. В 1916 г. эта шкала была переработана американским психологом, профессором Стэнфордского университета Льюисом Терменом (1877–1956) в «шкалу интеллекта Стэнфорд — Бине». Впоследствии IQ-тест получил мировую известность как количественная оценка уровня интеллекта человека относительно уровня интеллекта среднестатистического человека такого же возраста [21, 73, 87, 181].

Сегодня IQ-тест активно используется при отборе кандидатов на должность бухгалтера, давая оценку мыслительным способностям кандидата.

В дальнейшем идеи французских просветителей подхватывает французский психолог и психиатр Пьер Жане (1859–1947). Его деятельность связана со становлением научной психологии во Франции. До этого философия и психология были тесно связаны. Он разрабатывает общепсихологическую концепцию личности в начале XX века [55, 117, 179, 181] П. Жане стремится убрать разрыв между психикой и поведением, а поведение человека рассматривает как ключ к пониманию и развитию личности. Сформируем схему уровней поведения человека по П. Жане (рис. 1.3).

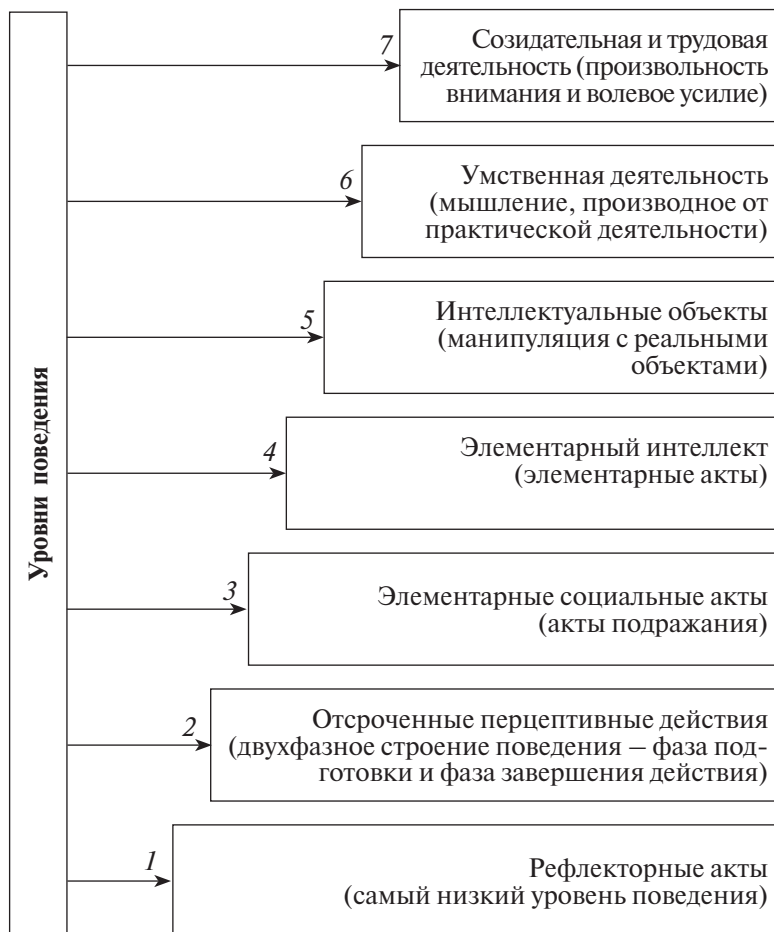


Рис. 1.3. Уровни поведения человека по теории П. Жане

П. Жане рассматривает личность как интегрированную психологическую систему, которая всегда отвечает как единое целое на возникающие ситуации. Согласно его теории психологии поведения, для того чтобы поддерживать эту систему в состоянии равновесия, необходимы сила и напряжение. Он считал способность к саморегуляции, к опосредованию своего поведения в психологии поведения наивысшим критерием развития личности. Идеи П. Жане оказали огромное воздействие на развитие психологии во Франции в XX в.

Как мы видим, французские философы и психологи пытались всесторонне исследовать потребности и сознание человека, им был свойствен социологический подход к проблемам психологии, так как в основе их исследований находилась проблема личности, ее развитие и поведение в различных общественных условиях.

Французская школа бухгалтерского учета, выводя учет на макроуровень, постепенно забывала о роли человека в учетном процессе, пока с середины XX в. основные учения французской школы бухгалтерского учета не оказались под сильным влиянием американских идей, где бухгалтеру была присвоена роль экономиста, со всеми вытекающими психологическими характеристиками.

Немецкая школа

Основные учения немецкой школы бухгалтерского учета посвящены проблемам баланса. Представителями этой школы являются известные ученые И. Ф. Шер, Э. Шмаленбах, Г. Никлиш, Ле Кутр и др.

В конце XIX — в начале XX в. возникает новое направление учетной мысли — балансоведение; стали различать баланс-брутто (составляется с указанием нераспределенной прибыли) и баланс-нетто (составляется с уже распределенной прибылью) [3, 124, 120].

Немецкий подход в бухгалтерском учете и психологии отличается обязательным представлением результатов деятельности в форме документа, к которому предъявляются определенные требования. Крупные юристы, считавшие баланс основополагающей концепцией бухгалтерии и занимающиеся балансовым правом, сформулировали специальные требования к балансу. В конце XIX — начале XX в. в Германии развивается психодиагностика — отрасль психологии, разрабатывающая методы выявления и измерения индивидуально-психологических особенностей личности. По результатам консультирования представлялось психологическое заключение [150, 174, 176].

Рассмотрим требования, которые предъявляли к бухгалтерскому балансу и психологическому заключению (рис. 1.4).

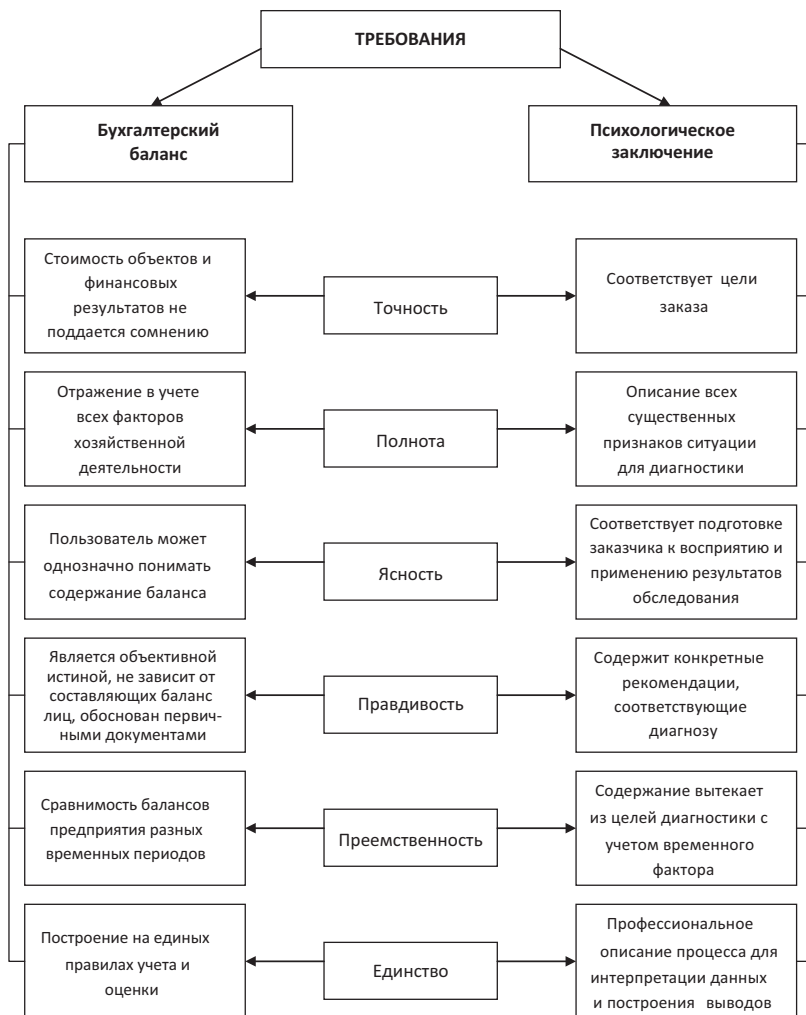


Рис. 1.4. Требования к бухгалтерскому балансу и психологическому заключению

Требования к отчетам помимо их основной цели всегда учитывают и психологические предпочтения как составителей, так и пользователей этих документов — удовлетворять личные предпочтения, которые активно исследовались швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом (1875–1961) в «типологии личности» [155, 156].

С появлением требований изначальная роль бухгалтерского ба-

ланса — разноска по счетам, трансформировалась, бухгалтерский баланс стал основным документом о деятельности предприятия, так же как и психологическое заключение — явилось определяющим документом состояния человека на период обследования на основе данных объективного квалифицированного психодиагностического исследования. Психологическое тестирование, один из методов психодиагностики, сегодня является мощным инструментом комплексной профессиональной и психологической оценки сотрудника при приеме на работу в качества работника бухгалтерской службы.

Огромное влияние на развитие учета оказал швейцарский ученый, один из крупнейших представителей европейской учетной мысли Иоганн Фридрих Шер (1846–1924). Он утверждал, что бухгалтерия есть историография хозяйственной жизни предприятия, которая представлена по законам систематизации, а ее предметом могут быть только совершившиеся внутренние и внешние хозяйственные и правовые факты. В основу учета И. Ф. Шер положил не счета, а баланс, который понимается как средство для раскрытия стадий кругооборота капитала. Теорию учета И. Ф. Шера называют балансовой. Он считал, что основной измеритель в учете — денежный, а натуральный играет вспомогательную роль.

Серьезным достижением немецкой учетной школы были созданные подходы к анализу баланса. Этому способствовало стремительное развитие и внедрение вычислительной техники.

Выразители немецкой учетной мысли активно развивали теорию калькуляции. Так, видный представитель немецкой учетной науки первой половины XX в. Альберт Кальмес определил два вида калькуляции:

1) единичные, где все затраты относятся на определенный объект (точная себестоимость);

2) валовые, где все затраты делятся на количество выработанной продукции (средняя арифметическая себестоимость).

В книгах по теории калькуляции Рихард Фишер использовал понятие «объективная себестоимость», суть которой в достижении сопоставимости между затратами частных и акционерных предприятий [71, 124, 123].

Методы и достижения науки совершенствовались вместе с развитием механизмов, а наблюдение и эксперимент, которые сопровождались точными количественными методами, стали неотъемлемыми частями науки. В то время часы были самым доступным, привычным, точным и предсказуемым механизмом, а потому в тот период многие ученые и философы стали воспринимать их как модель мира в целом. Считалось, что все живые существа — всего лишь машины, хотя и особого рода, а люди — это значительно более совершенные и эффективные машины.

Огромные успехи были достигнуты учеными в области физиологии и медицины. Так, в начале XIX в. проведен ряд серьезных исследований о психических процессах, происходящих в коре голов-

ного мозга. Немецкий анатом Георг Мейер (1815–1892) представил гипотезу, что интеграция всех психических функций осуществляется мозолистым телом и мозжечком, а отдельные психические способности локализованы в коре головного мозга, в белом веществе и в базальных областях мозга.

В середине XIX в. к изучению мозга применяют клинический метод исследования и электрическую стимуляцию. В 1861 г. клинический метод исследования мозга предложил Поль Брок (1824–1880), а в 1870 г. Густав Фритш и Эдуард Хитциг впервые применили метод электростимуляции при исследовании коры головного мозга путем воздействия слабыми электрическими разрядами на ее участки.

Опытным путем немецкий физиолог и психолог Герман фон Гельмгольц (1821–1894) измерил скорость прохождения нервного импульса, фиксируя моменты возбуждения. Результаты его исследования подтвердили последовательность протекания процессов мозговой и мышечной деятельности и положили начало исследованиям в области нейропроцессов [9, 130, 156, 171, 174, 179, 181].

В рамках исследований фундаментальных закономерностей организации мозга немецкие исследователи активно изучают особенности правого и левого полушарий головного мозга. В это же время в теории бухгалтерского учета ведутся исследования в области бухгалтерского баланса, как разум человека является продуктом работы мозга, так и баланс является продуктом бухгалтерской деятельности, «разумом» предприятия, представляющий собой сложнейшую сеть логически связанных финансовых импульсов.

Представители немецкой школы стали различать динамический и статический балансы. Немецкие юристы внесли некоторые оригинальные идеи в трактовку баланса, например, выдвигая мысль, что акционерный баланс не может считаться имущественным, так как является балансом распределения прибыли. Эта мысль подтолкнула выдающегося немецкого теоретика бухгалтерского учета XX в. Эйгена Шмаленбаха (1873–1955) к созданию динамического баланса. Такой баланс показывает не состояние хозяйственных средств и их источников, а движение средств и источников. Основной приверженец статического баланса представитель немецкой учетной мысли Генрих Никлиш (1876–1946) утверждал, что статический баланс дает точное исчисление стоимости имущества, находящегося в собственности предприятия, такое имущество представляется по цене возможной реализации на дату составления баланса.

Конец XVIII — начало XIX в. характеризуется внедрением различных механизмов и техник в процесс исследования человека. В середине XIX в. немецкий физиолог Эрнст Вебер (1795–1878) представил математические методы измерения в исследовании психических процессов. Э. Вебер основал теорию порога, к которой пришел экспериментальным путем и согласно которой существует момент начала возникновения физиологической и психологической реакции. Он стал основоположником системы

измерения.

Система измерения в психологии получила широкое применение. Измерение распространилось и на бухгалтерский учет, появляются новые виды оценок, обусловленные различными целями, стоящими перед балансом. Взаимосвязь проблем оценки и исчисления финансовых результатов вывела на первый план вопрос о концепции баланса, который пытались разрешить представители немецкой школы учета. Сегодня вопросы измерения, получение данных о значении параметра объектов являются весьма значимыми в бухгалтерском учете.

Учение Эрнста Вебера поддерживал немецкий психофизик Густав Теодор Фехнер (1801–1887), который разработал систему методов косвенного измерения ощущений. Он развил идеи психофизики как науки, изучающей соотношения психических и физических явлений, и применял математический язык для описания экспериментально установленных изменений между ощущениями и вызывающими их раздражителями. Его научный труд «Элементы психофизики» (1860) по праву считают выдающимся вкладом в развитие психологии как науки [155, 156].

Математический подход к решению различных задач применялся и в бухгалтерском учете, и в психологии, придавая точность полученным научным результатам. Научные достижения в области физики, физиологии, психики в Германии существенным образом повлияли на возникновение, становление и развитие психологии как науки. Психология развивается без отрыва от практики, появляются новые направления в психологии [6, 54, 55, 60, 89, 150, 155, 156, 181,], особенности которых представлены в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Школы психологии Германии XIX—XX вв.

Направления	Представители	Основные идеи
1	2	3
Вундтовская школа психологии	Основатель — немецкий физиолог и психолог Вильгельм Вундт (1832–1920) Научные труды: «Учение о мышечных движениях» (1858), «Материалы к теории чувственного восприятия» (1858–1862),	Внедрение в психологию экспериментального метода, психология превращается в самостоятельную науку. В 1879 г. основывает первую в мире психологическую лабораторию, ставшую международным центром, где формировалось целое поколение первых психологов-эксперименталистов Темы исследования, на основе которых возникла экспериментальная психология:

Продолжение табл. 1.1

Направления	Представители	Основные идеи
1	2	3
	<p>«Основы физиологической психологии» (1873–1874), «Психология народов» (1900–1920) Ученики: Э. Титченер, О. Кюльпе, Ф. Крюгер, Э. Мейман, Г. Мюнстерберг, Д. Кеттелл, Ст. Холл и др.</p>	<p>а) изучение ощущений и восприятий; б) психофизика; в) изучение времени реакции; г) ассоциации; д) чувства В 10-томной работе «Психология народов» он предпринял попытку психологически истолковать культурно-исторические явления (мифы, религии, искусства и т.д.)</p>
Герман Эббингауз	<p>Немецкий психолог-экспериментатор Герман Эббингауз (1850–1909) Научные труды: «О памяти» (1885) В 1890 г. совместно с физиком Артуром Кенигом учредил журнал «Психология и физиология органов чувств»</p>	<p>Работал как психолог-одиночка. Изучал память и обучаемость с помощью экспериментального метода, где сам и выступал в роли испытуемого. Разработал несколько методик для исследования процессов памяти. Исследовал процессы заучивания и зубуривания На основе изучения фактора времени на процессы памяти составил кривую забывания Доказал, что осмысленный материал запоминается лучше, чем бессмысленный</p>
Вюрцбургская школа психологии	<p>Основатель — немецкий психолог и философ Кюльпе Освальд (1862–1915), ученик В. Вундта и Г. Мюллера Научные труды: «Очерк психологии, основанной на эксперименте» (1893), «Введение в философию» (1985) и др. Ученики: Г. Майер, Н. Ах, З. Отто, К. Бюлер</p>	<p>Выступал сторонником критического реализма, утверждая, что в сознании нет ничего, что не было бы создано им самим Он одним из первых сделал предметом экспериментального анализа высшие психологические функции, такие как мышление и воля Разработал метод систематической интроспекции, в котором происходит ретроспективное воспроизведение проделанных испытуемым действий по решению задачи Использование данного метода позволило проанализировать новые аспекты деятельности мышления: его направленность, целостность,</p>

Продолжение табл. 1.1

Направления	Представители	Основные идеи
1	2	3
		активность, детерминированность задач, безобразность
Гештальт-психология	<p>Основатели — Макс Вертгеймер (1880–1943), Вольфганг Келер (1887–1967), Курт Коффка (1886–1941)</p> <p>Основали журнал «Психологические исследования»</p> <p>Научные труды: Макс Вертгеймер, статья «Экспериментальные исследования восприятия движения» (1912), книга «Продуктивное мышление» (1943); Вольфганг Келер «Интеллект человекообразных обезьян» (1917).</p> <p>После эмиграции в США он удостоен награды «За выдающийся вклад в науку» в 1956 г. был избран президентом Американской психологической ассоциации</p> <p>Курт Коффка «Основы психического развития» (1921), «Принципы гештальтпсихологии» (1935)</p>	<p>Понятие «гештальт» ввел Кристиан фон Эренфельс в 1890 г. при исследовании восприятий</p> <p>Исследуется тенденция психики к организации опыта в целое</p> <p>Выступая против выдвинутого психологией принципа расчленения сознания на элементы, утверждали, что целое не выводится из суммы свойств и функций его частей (свойства целого не равны сумме свойств его частей), а имеет качественно более высокий уровень. Восприятие не сводится к сумме ощущений, а свойства фигуры не описываются через свойства частей</p> <p>Все свойства восприятия — константы, фигура, фон — вступают в отношения между собой и являют новое свойство</p> <p>Это и есть гештальт, качество формы. Целостность восприятия и его упорядоченность достигаются благодаря следующим принципам:</p> <ul style="list-style-type: none"> — близость; — схожесть; — целостность; — замкнутость; — смежность; — общая зона. <p>Гештальтпсихология доказывала, что анализ призван иметь дело не с отдельными элементами, а с целостными психическими образами</p>
Лейпцигская школа	<p>Основатель — немецкий психолог и философ Феликс Крюгер (1874–1948),</p>	<p>Исследовал психику и сознание в их целостности. Использовал понятие «гештальт», но с большей смысловой</p>

Окончание табл. 1.1

Направления	Представители	Основные идеи
1	2	3
	<p>ученик В. Вундта Представители: Г. Фолькельт, Ф. Зандер, А. Веллек и др В дальнейшем идеи исследователей Лейпцигской школы получили свое раз- витие в немецкой характерологии 1950-х гг. по иссле- дованию личности А. Веллека и гумани- стической психоло- гии Г. Олпорта</p>	<p>наполненностью, а также по- нятие «комплекс-качества», родственное понятию «геш- тальт-качества» В качестве основы гештальта рассматривал комплекс-ка- чества в виде диффузных, нерасчлененных и аффек- тивно окрашенных об- разований (но целостных переживаний), которые дифференцируются в ходе развития В данной школе активно исследовались проблемы онтогенеза, типологии восприятия, развития изо- бразительной деятельности и мышления у детей. В основу психической жизни человека были положены чувства, которые в наиболь- шей степени характеризуют мир душевного бытия, пред- ставляющего собой систему установок, диспозиций, по- тенций, от которых зависит течение психических про- цессов</p>
Курт Левин	<p>Психолог Курт Левин (1890—1947) Научные труды: «Динамическая тео- рия личности» (1935) и «Принципы топо- логической психоло- гии» (1936) Ученики: Ф. Хайдер, Л. Фе- стингер, Б. Зей- гарник, Т. Дембо, Р. Бейкер</p>	<p>Создал теорию «психологи- ческого поля», человек живет и развивается в «психологи- ческом поле» окружающих его предметов. Каждый предмет имеет свою валент- ность — энергетический за- ряд, вызывающий у человека напряжение, требующее раз- рядки. Поведение человека разделил на волевое и по- левое Его работы оказали боль- шое влияние на социальную психологию, технологию разрешения конфликтов, ему принадлежит идея проведе- ния групповых тренингов для изменения особенностей по- ведения</p>

Представители немецких психологических школ повлияли почти на все отрасли психологии. Неоценим вклад в психологию В. Вундта, который своими работами способствовал выделению психологии в самостоятельную науку. Благодаря его научному труду «Психология народов» произошло разделение психологии на экспериментальную и социальную. Сферы научных интересов В. Вунда сегодня являются основными главами во всех учебниках по психологии. Исследования Г. Эббингауза определили объективность количественных и экспериментальных методов в изучении высших психических процессов. Результаты исследований вюрцбургской школы оказались самыми значительными — действие было определено как акт, который имеет свою детерминацию, мотив, цель, динамику и состав, выделены стадии психического развития. Из гештальтпсихологии множество идей унаследовала гештальттерапия. Лейпцигская школа сыграла огромную роль в возникновении и развитии целостного подхода в психологии. Достижения К. Левина широко используются во всем мире при изучении проблем личности и мотивации ее поведения.

Достижения немецких психологов активно внедрились по многие сферы деятельности человека. Различные подходы, применяемые в психологии, постепенно распространились и на бухгалтерский учет. Так, например, в немецком бухгалтерском учете появился метод «гештальтбухгалтинг» (Gestaltbuchhaltung), который подразумевал изучение фактов хозяйственной жизни, двигаясь от общего к частному, путем дедукции, не от счетов к балансу, а от бухгалтерского баланса к счету; моделирование, как один из приемов экспериментальной психологии, применяется в учетной практике до сих пор; типология учетных работников — один из актуальных практических вопросов современного бухгалтерского учета, который еще предстоит решить с помощью психологической науки.

Англо-американская школа

Учетная англо-американская мысль начинает развиваться в период между двумя мировыми войнами. Представителями этой школы бухгалтерского учета по праву считают Ч. Э. Шпруга, А. Ч. Литтлтона, У. Э. Патона, Д. О. Мэйя, Ч. Гаррисона. В основе учений англо-американской школы лежала управленческая цель бухгалтерского учета. Такой подход требовал превосходного знания психологии людей, являющихся пользователями учетной информации и принимающих на ее основе экономические решения. В связи с этим выдвигаются новые парадигмы: 1) социологическая; 2) экономическая; 3) психологическая; 4) информационная; 5) бихевиристическая.

Развитие англо-американской школы бухгалтерского учета рассмотрим с позиции социальной психологии, которая первоначально зарождается в смежных областях психологии в США. Так, например,

американский исследователь О. Клайнберг (1899–1992) утверждал, что корни психологии в философии, а основоположник психологического направления в социологии в США социолог Лестер Уорд (1841–1913) считал корректным искать основу психологии в социологии.

В работах «Динамическая социология» (1883), «Психические факторы цивилизации» (1892), «Очерки социологии» (1898), «Чистая социология» (1903) он развивает теорию планомерного социального прогресса (телезиса), в рамках которой психика становится важным звеном в иерархии форм организации материи, а психология — в иерархии наук.

Английский психолог В. Макдугалл (1871–1938), переехавший в 1920 г. в США, выдвинул концепцию социально-инстинктивного поведения в научной работе «Введение в социальную психологию» (1908), тем самым, преобразовав социальную психологию в самостоятельную науку. Основная идея теории В. Макдугалла заключается в том, что причиной социального поведения признаются врожденные инстинкты, инстинктивное стремление к цели изначально заложено в природе живого [21, 36, 82, 147, 179, 182]

После второй мировой войны в Америке начинает быстрыми темпами развиваться промышленность и военные технологии, что значительно стимулировало проведение прикладных исследований в психологии. Эпохой расцвета психологической науки в США считают 50–60-е г. XX в., так как большинство психологических экспериментов проводится именно в этот период. Социальная психология постепенно превращается в экспериментальную науку. Наиболее активно развиваются следующие отрасли социальной психологии: политическая, экономическая и этническая.

Социальная психология дала миру образцы экономической теории, которые серьезным образом повлияли на англо-американскую бухгалтерскую мысль и постепенно внедрились в мировую учетную практику.

Последовательно рассмотрим особенности политической, экономической и этнической психологии, чтобы проследить трансформацию учетной мысли этой бухгалтерской школы.

Еще до возникновения политической психологии интерес к ее проблемам проявляли многие выдающиеся представители психологической науки, такие как американский психолог и писатель Беррес Скиннер (1904–1990), выдвинувший теорию новой формы общества и государства, американский психолог Абрахам Маслоу (1908–1970), представивший свой подход к формированию политической структуры власти на основе принципов гуманистической психологии, британский ученый-психолог Ганс Айзенк (1916–1997), занимавшийся поиском психологических предпосылок различных политических ориентаций граждан, а также австрийские психологи и психиатры Зигмунд Фрейд (1856–1939), ставший основоположником психоанализа в рамках исследований психологии народов, и Альфред Адлер (1870–1937), предложивший

свою концепцию психологии власти, актуальную на Западе до сих пор [36, 82, 171, 182].

Возникновение политической психологии можно отнести к 60-м гг. XX столетия. Политическая психология — это наука о психологических аспектах политической жизни общества, которые формируются и проявляются в политическом сознании наций, социальных групп и индивидов и реализуются в практических действиях всех субъектов политических процессов.

Политическая психология рассматривала множество проблем, которые также поднимались в контексте становления англо-американской школы бухгалтерского учета (рис. 1.5).



Рис. 1.5. Психологические проблемы в политике и бухгалтерском учете

Ввиду того что политическая психология является одним из направлений в социальной психологии, она использует те же методы исследования: устные опросы, анкетирование, наблюдение, эксперимент, моделирование и др. Сегодня отдельные методы социальной психологии активно применяются и в бухгалтерском учете.

Круг проблем политической психологии постепенно расширяется, создавая поле для новых психологических исследований. В начале XX в. стало очевидно, что экономика без психологии не имеет возможности изучать экономические процессы, а психология без экономики не может исследовать аспекты человеческого поведения. Бухгалтерский учет как экономическая дисциплина также не может эффективно развиваться без знания подлинных мотивов всех лиц, вовлеченных в учетный процесс.

Экономическая психология формировалась под влиянием стремительно развивающейся экономической теории. В табл. 1.2 рассмотрим основные направления в исследовании экономической модели человека в экономических теориях [21, 36, 82, 147, 156, 173, 171, 182].

Таблица 1.2

Модель человека в экономических теориях

Этапы развития	Представители	Основные идеи
1	2	3
<p>1. Доклассический — закладывается обоснование экономической теории, формируются основные понятия и термины</p>	<p>Древнегреческие философы Ксенофонт (430–354 гг. до н.э.), Платон (427–347 гг. до н.э.), Аристотель (384–322 гг. до н.э.)</p>	<p>Зарождение экономической науки, рассматривались такие вопросы, как стоимость и цена товара, полезность, меновые отношения, функции денег и др. Термин «экономика», учение о ведении хозяйства, был введен в научный оборот Аристотелем</p>
<p>2. Классический — разрабатываются первые системы понятий, формируется общий подход</p>	<p>Шотландский экономист, основоположник современной экономической теории Адам Смит (1723–1790) Научный труд «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776)</p>	<p>Изложил логичную систему работы свободного рынка на базе внутренних экономических механизмов Сформулировал концепции «экономического человека» и «естественного порядка» Человек является основой всего общества, исследовал поведение человека с его мотивами и стремлением к личной выгоде. Естественный порядок рассматривал как рыночные отношения,</p>

Продолжение табл. 1.2

Этапы развития	Представители	Основные идеи
1	2	3
		<p>в которых человек преследует свои интересы, сумма которых и образует интересы общества</p>
	<p>Английский мыслитель и экономист Джон Стюарт Милль (1806–1873) Научные труды: «Система логики» (1843), «Принципы политической экономии» (1848–1849)</p>	<p>Конкуренция и обычное право требуют, чтобы индивид и государственный орган выполняли присущие им общественные роли. Необходимы свобода воли и социальное регулирование, проводимое госучреждениями Разделил экономическую и общую политическую теории, разработал основные методологические положения экономической науки</p>
	<p>Немецкий философ, социолог и экономист Карл Генрих Маркс (1818–1883) Научные труды: «Капитал» (1867–1894), «Тезисы о Фейербахе» (1845) и др.</p>	<p>Основным трудом Маркса в экономической сфере является «Капитал». Выделил и отдельно исследовал прибавочную стоимость как самостоятельное экономическое явление. Научно объяснил источник и природу прибыли на капитал, а также различные формы экономической эксплуатации</p>
<p>3. Неоклассический</p>		
<p>– формируется методологический аппарат</p>	<p>Английский социолог, юрист Иеремия Бентам (1748–1832) Научный труд «Введение в принципы нравственности и законодательства» (1789)</p>	<p>Причиной любых действий он называл удовольствие и страдания, человек — это существо, стремящееся к удовольствиям и избегающее страданий Отстаивал идею свободной торговли и ничем не стесненной конкуренции, что должно обеспечить справедливость, равенство и спокойствие общества</p>
	<p>Французский экономист Леон Вальрас (1834–1910) Научные труды: «Элементы чистой политической экономии» (1877);</p>	<p>Ввел наиболее общие критерии рыночного равновесия: спрос равен предложению, а также представил концепцию общего экономического равновесия</p>

Продолжение табл. 1.2

Этапы развития	Представители	Основные идеи
1	2	3
	<p>«Этюды социальной экономии» (1896); «Этюды прикладной политической экономии» (1898)</p>	<p>Он определил четыре рынка: труда, капитала, финансовый, потребительских благ и услуг Считал высшую математику обязательным элементом экономической науки</p>
	<p>Английский экономист Альфред Маршалл (1842–1924) Научные труды: «Экономика промышленности» (1879); «Принципы экономической науки» (1890–1891); «Элементы экономики промышленности» (1892); «Промышленность и торговля» (1919); «Деньги, кредит и торговля» (1922)</p>	<p>Рыночная ценность товара определяется равновесием предельной полезности товара и предельных издержек на его производство. Графическим эквивалентом данного положения является график, именуемый «крест Маршалла», или «ножницы» Маршалла. Ввел в экономическую теорию категории «эластичность спроса», «излишек потребителя»</p>
	<p>Итальянский экономист и социолог Вильфредо Парето (1848–1923) Научные труды: «Курс политической экономии» (1896–1897); «Учебник политической экономии» (1906); «Трактат по общей социологии» (1916); «Краткое руководство по общей социологии» (1920)</p>	<p>Обосновал концепцию взаимозависимости всех экономических факторов, пытался усовершенствовать теорию общего экономического равновесия Л. Вальраса Рассматривал ряд состояний равновесия во времени, допускал варьирование коэффициентов производственной функции в зависимости от размеров выпуска продукции Вывел «закон Парето» о распределении доходов</p>
	<p>Английский экономист Уильям Стэнли Джевонс (1835–1882) Научные труды: «Теория политической экономии» (1871);</p>	<p>Истинную экономическую теорию можно получить, обращаясь к мотивам, побуждающим человека действовать Сторонник невмешательства государства в экономику, государство обязано обеспечить лишь правила и способы выполнения контрактов, но не вмешиваться в процесс торга</p>

Продолжение табл. 1.2

Этапы развития	Представители	Основные идеи
1	2	3
	«Принципы науки — трактат о логике и научном методе» (1874)	Сформулировал известные теории полезности, обмена, предложения, «цепочку Джевонса»
4. Этап зрелости — определяются основные направления исследований в экономической теории	Немецкий экономист Герман Генрих Госсен (1810—1858) Научный труд «Развитие законов общественного обмена и вытекающих отсюда правил человеческой деятельности» (1854)	Важнейшие экономические процессы объяснял с позиции идеи максимума полезности, так как считал, что поведение человека определено стремлением к максимизации полезности или наслаждения Выдвинул два тезиса, названные его последователями «законами»
	Английский экономист Джон Мейнард Кейнс (1883—1946) Научные труды: «Экономические последствия мира» (1919); «Трактат о денежной реформе» (1923); «Трактат о деньгах» (1931); «Общая теория занятости, процента и денег» (1936)	Создал выдающуюся теорию вероятностей, основанную на предположении, что вероятность является логическим, а не числовым отношением В дальнейшем экономическое течение Д. М. Кейнса получило название кейнсианство. Считается одним из основателей макроэкономики как самостоятельной науки
	Американский экономист Гардинер Минз (1896—1982) Научный труд «Корпоративная революция в Америке» (1962)	Рассматривает четыре типа экономических систем: натуральное хозяйство, атомистическую экономику, частный капитализм и коллективный капитализм
5. Этап кризиса — великая депрессия, потребовалось серьезное вмешательство государства в экономику	Американский экономист Милтон Фридмен (1912—2006) Научные труды: «Роль денежной политики» (1967); «Деньги и экономическое развитие» (1973)	Настаивает на невмешательстве государства в экономику, рекомендует отказаться от последовательной денежно-кредитной политики, приводящей к циклическим колебаниям и придерживаться тактики постоянного наращивания денежной массы Утверждает, что люди в своем поведении учитывают не столько текущий доход, сколько долгосрочный

Окончание табл. 1.2

Этапы развития	Представители	Основные идеи
1	2	3
	<p>Американский экономист Гэри Беккер (1930); Научные труды: «Экономическая теория дискриминации» (1957); «Человеческий капитал» (1964); «Теория распределения времени» (1965); «Экономическая теория» (1971)</p>	<p>Утверждал, что экономический подход дает целостную схему для понимания человеческого поведения. Исходил из представлений о человеческом поведении как о рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как редкость, цена, альтернативные издержки к самым разнообразным аспектам человеческой жизни. Сформулированный им «человеческий капитал» стал объектом для последующих исследований в этой области</p>
<p>6. Этап стабилизации — развивается неоклассическое учение, представленное теориями монетаризма и неолиберализма, которое остается актуальным по настоящее время</p>	<p>Монетаризм — американский экономист Милтон Фридмен (1912—2006)</p>	<p>Теория стабилизации экономики, в которой основную роль играют денежные факторы. Управление экономикой сводится к контролю государства над денежной массой, эмиссией денег, к достижению сбалансированности государственного бюджета</p>
	<p>Неолиберализм — австрийский экономист и философ Фридрих фон Хайек (1899—1992) Научные труды: «Цены и производство» (1935); «Чистая теория капитала» (1940); «Дорога к рабству» (1944); «Индивидуализм и экономический порядок» (1948); «Право, законодательство и свобода» (1973—1979)</p>	<p>Настаивает на приоритетном значении свободы субъектов экономической деятельности. Частное предпринимательство само способно вывести экономику из кризиса, обеспечить ее подъем и благосостояние населения Государство должно обеспечивать условия для конкуренции и уйти от излишней регламентации рынка В своих работах отстаивает принцип максимальной свободы человека</p>

Из табл. 1.2 мы видим, что основной задачей экономической теории был анализ, как целей человека, так и целей экономической системы, в которой этот человек осуществляет свою деятельность, а также изучение того, как эти цели в итоге корреспондируют. Каждая экономическая теория по-разному трактует мотивы экономической активности, а также особенности физических, психологических и интеллектуальных возможностей человека, которые он может и хочет использовать для достижения своей цели. Этапы становления экономической теории сопровождались изучением закономерностей экономического поведения человека с использованием инструментария психологии. Представители англо-американской школы пытались превратить бухгалтерский учет в орудие управления предприятием, поэтому достижения психологической науки активно использовались в бухгалтерской работе.

На основе существующих экономических теорий представитель англо-американской учетной мысли Ч. Гаррисон основывает систему стандарт-костс (1911). По мнению Ч. Гаррисона, не денежный измеритель, а именно натуральный имеет первостепенное значение для бухгалтерского учета, а сама себестоимость должна определяться не по фактическим затратам, а по текущим ценам. Эта идея явилась сильным толчком в области планирования и управления предприятием.

Прибыль как результат деятельности по-разному трактовалась выразителями американской учетной мысли, вследствие этого сформировались две школы учета: институалистская и персоналистская.

Глава институалистской школы Джордж Оливер Мэй и ее известные представители Ф. Пикслей, Л. Робинсон, А. Литтлтон считали, что цель работы предприятия — это рост именно собственного капитала, следовательно, задача бухгалтера — выявить и раскрыть причины получения прибыли и образования убытков. По их мнению, бухгалтеру необходимо использовать за основу не бухгалтерское, а капитальное уравнение, где *активы* — *обязательство* = *капитал*.

В основе учений персоналистической школы — целью учета является выявление финансового положения. Глава этой школы В. Патон и ее представители ученые Д. Каннинг, Г. Свиной, Г. Хэтфилд, Р. Монтгомери трактовали счет капитала как кредиторскую задолженность предприятия собственнику, а активы баланса — требования собственника. По их мнению, прибыль, исчисленная в бухгалтерском учете, не отражает действительного результата деятельности предприятия. В дальнейшем это привело к тому, что прибыль разделили на бухгалтерскую и экономическую. Экономическая прибыль стала объектом исследований экономических теорий, а деятельность человека, направленная на ее получение или неполучение, рассматривалась в рамках экономической психологии [82, 92, 124, 123, 164].

Среди психологов проблемы экономической психологии одним из первых начал разрабатывать французский социолог Габриэль Тард (1843–1904), известный работами «Законы подражания» (1890), «Социальная логика» (1895), «Общественное мнение и толпа» (1902) и др. Он считал, что экономическая психология рассматривает психологические положения, на которых основывается экономическая теория.

В США основоположником экономической психологии считают Джорджа Катона (1901–1981), который сформулировал значимую идею экономической психологии: покупка зависит не только от экономической способности сделать покупку, но и от экономической готовности (желания) ее сделать. Д. Катона считал, что существует очевидная связь между психологией людей и экономической. Он внес значимый вклад в развитие экономической психологии своими исследованиями ожиданий и поведения потребителя, представленными в его научных работах «Стремления и богатство» (1971), «Экономическая психология» (1975), «Новая экономическая эра» (1978) и «Очерки по поведенческой экономике» (1980) [150, 171, 181].

Стремительное развитие экономической психологии потребовало объединения ученых, занимающихся проблемами экономической психологии; в 1982 г. учреждается Международная ассоциация исследователей экономической психологии (International Association for Research in Economic Psychology — IAREP). Сегодня Ассоциация является одной из ведущих организаций, занимающихся проблемами экономики и психологии, экономической психологии, задачами применения методов психологии в экономике [178].

Все больше исследователей привлекают связи экономической психологии со смежными дисциплинами. Например, английские психологи А. Фурнам и А. Льюис в работе «Экономический разум» (1986) рассматривают антропологию и социологию, психологи П. Лунт и С. Ливингстоун в книге «Массовое потребление и социальная идентичность» (1992) отмечают значение антропологии, кросскультурных исследований и социологии, Х. Диттмар в работе «Социальная психология материальной собственности» (1992) исследует социологию и психологию потребления. Таким образом, возникают все новые объекты исследования, постепенно происходит охват новых областей применения экономической психологии [55, 70, 150].

Этническая психология занимается исследованием проявления и функционирования психики представителей различных этнических общностей. Первоначально возникновение этнопсихологии было связано с развитием этнографии и антропологии, а материал для изучения был представлен отчетами миссионеров и путешественников. Впервые попытку исследовать психологию народов предпринял В. Вундт в 10-томной работе «Психология народов»

(1900–1920). Его идеи в дальнейшем и определили общую этническую направленность исследований. Развитие этнической психологии способствовало критике националистических и расистских теорий.

Человеку свойственно интересоваться представителями других народов, его привлекает их внешний облик, специфика действий, поведения и образа жизни. Посредством элементов этнической психологии можно исследовать культурно-историческую направленность учетной мысли разных народов и проанализировать постепенное стирание различий между школами бухгалтерского учета исходя из национально-психологических особенностей нации и процесса глобализации.

Как уже было отмечено ранее, XX в. отмечен ростом интереса к различным направлениям социальной психологии: бихевиоризма, психоанализа, когнитивной психологии и интеракционизма, которые оказали сильное влияние на становление управленческого учета [6, 21, 48, 73, 101, 130, 155, 171, 174, 181, 182]. В табл. 1.3 рассмотрим основные положения этих направлений.

Таблица 1.3

Основные течения психологической мысли

Направление	Представители	Основные положения
1	2	3
Бихевиоризм	Основоположник — американский психолог Джон Бродес Уотсон (1878–1958) Научный труд «Психология с точки зрения бихевиориста» (1913)	Направление в психологии, которое изучает поведение человека и способы влияния на поведение человека Все психические явления сводятся к реакциям организма, преимущественно двигательным: мышление отождествляется с речедвигательными актами, эмоции — с изменениями внутри организма, сознание не изучается, как не имеющее поведенческих показателей Основным механизмом поведения принимается связь стимула и реакции (S>R). Б. Скиннер разработал крайнюю форму бихевиоризма, которая заключалась в концепции, что познание — это только набор отношений «стимул-реакция», а вовсе не вид умственной деятельности

Продолжение табл. 1.3

Направление	Представители	Основные положения
1	2	3
<p>Бихевиоризм (продолжение)</p>	<p>Американский психолог Скиннер Беррес Фредерик (1904–1990) Научные труды: «Поведение организмов» (1938), «Наука и поведение» (1953), «Вербальное поведение» (1957), «О бихевиоризме» (1974) и др.</p>	<p>В его понимании мышление, как и внешнее поведение, состоит из действий, зависящих от окружающей среды и от стимулов, получаемых от нее. Бихевиоризм подвергался критике — не учитываются различия психики человека и животного при формировании модели поведения человека Бихевиоризм оказал большое влияние на развитие психотерапии, методы программированного обучения</p>
<p>Психоанализ</p>	<p>Основоположник — австрийский психолог и психиатр Зигмунд Фрейд (1856–1939) Научные труды: Толкование сновидений» (1900); «Психопатология обыденной жизни» (1901); «Лекции по введению в психоанализ» (1916–1917); «По ту сторону принципа удовольствия» (1920); «Психология масс и анализ человеческого «Я» (1921) и др.</p> <p>В начале XX в. Центр психоаналитической мысли переместился в США,</p>	<p>Теория человеческого поведения, первая и одна из наиболее влиятельных теорий личности в психологии, исследует человеческое поведение Предмет исследования психоанализа — бессознательные мотивы поведения, берущие начало в скрытых расстройствах, они раскрываются через свободные ассоциации, высказываемые пациентом Метод и методики лечения психических расстройств основаны на анализе свободных ассоциаций, проявлений переноса и сопротивления, посредством техник толкования и проработки. Цель психоаналитика — помочь освобождению пациента от скрытых механизмов, создающих конфликты в психике, т. е. от привычных шаблонов, не пригодных или создающих специфические конфликты в реализации желаний и адаптации к обществу</p> <p>Психоанализ исследует бессознательное и сознательное психики человека</p>

Направление	Представители	Основные положения
1	2	3
	представители Х. Хар- тман (1894—1970), Э. Крис (1900—1957) и Р. Левенштейн (1898—1976)	В дальнейшем последователи теории З. Фрейда сформули- ровали основные положения психоанализа как фундамен- та общей психологии
Когнитивная психология	Американский пси- холог — Джером Сей- мур Брунер (р. 1915) Научный труд «Изучение когни- тивного развития» (1966) Американский психолог — Ульрик Найссер (1928) Научные труды: «Когнитивная психо- логия» (1967); «Познание и реаль- ность» (1976)	Изучает когнитивные (позна- вательные) процессы челове- ческого сознания Рассматривает психику как си- стему когнитивных операций Современная когнитивная психология исследует воспри- ятие, распознавание образов, внимание, память, воображе- ние, речь, психологию раз- вития, мышление и решение задач, человеческий и искус- ственный интеллект Когнитивная система чело- века рассматривается как система, имеющая устрой- ства ввода, хранения, вывода информации с учетом ее про- пускной способности Основным методом высту- пает анализ микроструктуры того или иного психологиче- ского процесса
Интеракцио- низм	Американский со- циолог и психолог Джордж Герберт Мид (1863—1931) Научные труды (опубликованные позднее): «Разум, Я и Обще- ство» (1934); «Философия дей- ствий» (1938)	Основой общения призна- ется способность индивида встать на позицию другого человека или группы и с этой позиции оценить свои соб- ственные действия. Под со- циальным взаимодействием понимал непосредственную межличностную коммуника- цию — «обмен символами» Люди должны интерпрети- ровать значения и намерения других, чтобы взаимодей- ствовать; это осуществляется с помощью процесса, который он определил как «принятие роли». Процесс принятия роли предполагает, что индивид пу- тем воображения ставит себя на место человека, с которым осуществляется общение

Элементы когнитивной психологии применимы к бухгалтерскому учету. В этом случае когнитивная система человека (бухгалтера) рассматривается как система, которая посредством бухгалтерского учета осуществляет процесс ввода, хранения и вывода финансовой информации с учетом профессиональных качеств бухгалтера.

Применение теории интеракционизма мы можем наблюдать особенно четко в финансовом учете, когда, например, мы думаем: «Если я отражу активы в финансовой отчетности по справедливой стоимости, как это повлияет на прибыль компании и какое решение примет пользователь на основе этих финансовых данных?», т. е. мы воображаем отношение пользователей к данным финансовой отчетности и опосредованно к бухгалтеру. При этом мы как бы берем на себя роль пользователя и смотрим на самого себя как на объект, действуя как субъект.

XX в. в США характеризуется активным применением тестов для оценки уровня профессиональной подготовки, так как с развитием профессионального консультирования для оценки персонала возникла потребность в дополнительной информации об особенностях психики человека. Так возникло новое направление в тестологии — тестирование особых способностей. Основателем тестов и тестовой системы считается американский психолог Джеймс Кеттел (1860–1944), один из первых специалистов по экспериментальной психологии в США. В 1894 г. Д. Кеттел основал журнал «Психологическое обозрение», одного из наиболее влиятельных журналов в США, издаваемого и сейчас [150, 181, 182].

После Второй мировой войны в Америке начался самый настоящий тестовый бум, тесты стали применяться во многих областях деятельности человека. Сегодня они активно используются при приеме на работу на должность бухгалтера во всем мире, по результатам выполнения которого судят о психофизиологических и личностных характеристиках, знаниях, умениях и навыках кандидата.

Одним из самых ярких идей учетной мысли англо-американской школы являлось разделение учета на финансовый и управленческий. Американский ученый Р. Антони утверждал, что необходимо уделять особо пристальное внимание психологическим аспектам в учете, считая их неотъемлемой частью работы бухгалтера, а именно бихевиоризму. Бухгалтеры начинают применять следующую схему: стимул — реакции, где документы выступает стимулом, а реакция бухгалтера предопределена этим стимулом. Таким образом, работа бухгалтера попадает под определенную стандартизацию, когда имеется набор ранее заданных решений, а за ним остается право на выбор, что в дальнейшем назовут профессиональным суждением. После того как бухгалтерский учет получил психологическую окраску, его стали называть социальной наукой.

Русская школа

Знания распространялись в России в основном посредством журналов. Например, журнал «Вестник Европы», выпускавшийся с 1866 по 1918 г. в Санкт-Петербурге, редактором-издателем которого был историк Михаил Матвеевич Стасюлевич (1826–1911), освещал вопросы истории, политики и экономики. По опубликованным в нем статьям и хроникам можно изучать общественную жизнь России второй половины XIX в. В основе психологических вопросов лежали проблемы русского менталитета, психологические особенности русского народа. В 40–60-е г. XIX в. в России создаются теории о человеке и его роли в обществе, формируется отечественная психология с поиском предмета, задач и методов исследования.

В дореволюционной России бухгалтерский учет развивался по образцу европейской бухгалтерии. Отмена крепостного права и развитие капитализма стали серьезным толчком на пути развития бухгалтерской мысли. В бухгалтерском учете крупные ученые второй половины XIX в. П. И. Рейнбот и А. В. Прокофьев осуществили первые попытки пересмотреть существующие правила учета в России.

Так, например, Павел Иванович Рейнбот (1839–1916) сводил предмет бухгалтерского учета к изменениям в имуществе предприятия, целью двойной записи считал недопущение ошибок регистрации и системное выяснение причин прибылей и убытков. Он определял синтетический учет как контрольный, так как остатки и обороты счета товаров контролируют остатки и движение по аналитическим товарным счетам.

Александр Васильевич Прокофьев утверждал, что приход ценностей всегда вызывает их расход, таким образом, продолжая развивать идеи экономической теории. Он настаивал на отражении каждой операции в журнале отдельно и ее отдельном занесении в Главную книгу. Его мысль была положительно принята бухгалтерским сообществом.

В это время развивается тройная русская бухгалтерия. Ее главным основоположником считают Федора Венедиктовича Езерского (1836–1916). Он критически высказывался о пользе двойной бухгалтерии и убеждал в необходимости тройной бухгалтерии. Свое название она получила ввиду трех основных правил:

- 1) регистрация должна вестись по трем группировочным совокупностям: приход, расход, остаток;
- 2) регистрами выступают три книги: журнал, Главная и отчетная;
- 3) используются только три счета: касса, ценности, капитал.

Однако оппоненты Ф. В. Езерского считали его подход в учете одной из форм двойной бухгалтерии. Теория двойного учета оказалась достаточно сильной, новые экономические условия ставили перед учетом новые цели, которые не могли быть разрешены старыми традиционными бухгалтерскими методами, время требовало новых людей и идей. Такими людьми стали А. М. Вольф,

В. Д. Белов, С. М. Барац, М. Я. Батеньков, А. А. Беретти, А. З. Попов, И. П. Руссиян. Но именно благодаря трудам Льва Ивановича Гомберга (1866–1935) русская бухгалтерия была признана мировым сообществом и стала оказывать сильное влияние на представителей европейского учета. Л. И. Гомберг является основателем метода последующей (рыночной) калькуляции, за создание которого он получил золотую медаль во Франции [150, 155, 178].

Основным вкладом русских ученых в развитие учета было формирование научных основ теории двойного учета.

Конец XIX — начало XX в. в России характеризуется не только расцветом различных идей в бухгалтерском учете, но и в психологии, взаимодействие которых мы пытаемся осмыслить. В табл. 1.4 представлены основные направления исследований в психологии, которая в то время развивалась на стыке медицины, а именно физиологии [48, 55, 60, 73, 99, 179, 181, 182].

Таблица 1.4

Развитие психологии конца XIX — начала XX в. в России

Направление	Представители	Основные положения
1	2	3
Наука о поведении	Физиолог и мыслитель Иван Михайлович Сеченов (1829–1905) Научные труды: «Рефлексы головного мозга» (1863); «Физиология нервной системы» (1866); «Элементы мысли» (1879); «Предметная мысль и действительность» (1902) и др.	Обосновал рефлекторную природу сознательной и бессознательной деятельности, доказав, что в основе всех психических явлений лежат физиологические процессы, которые могут быть изучены объективными методами В трудах развивал науку о поведении человека Его идеи о мышечной чувствительности способствовали разработке современного учения о механизме чувственного восприятия Отстаивает материалистическую трактовку всех нервнопсихических проявлений
Естественно-научная ориентация психологии	Психолог Николай Николаевич Ланге (1858–1921)	Разрабатывает объективные методы исследования сознания, становится автором моторной теории внимания — колебания внимания при двойственных изображениях определяются движениями глаз, оббегающих изображенный контур

Продолжение табл. 1.4

Направление	Представители	Основные положения
1	2	3
	Научные труды: «Душа ребенка» (1892); «Учебник логики» (1898); «Теория В. Вундта о начале мифа» (1912); «Психология» (1914)	Выделил ряд стадий в психической эволюции, соотнося их с изменениями, претерпеваемыми нервной системой. Настаивал на внедрении экспериментального метода в психологии.
Учение об условно-рефлекторной деятельности	Физиолог и психолог — Иван Петрович Павлов (1849–1936) Научные труды: «Лекции о работе главных пищеварительных желез» (1897); «Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных» (1923) и др.	Разработал новое направление — физиология высшей нервной деятельности, создал метод условных рефлексов, с помощью которого изучение психических процессов у животных привело к созданию учения о высшей нервной деятельности и механизмах мозга, обеспечивающих высшие проявления психической деятельности животных.
Создание института экспериментальной психологии	Основатель — философ и психолог Георгий Иванович Челпанов (1862–1936) Научные труды: «Проблемы восприятия пространства» (1896–1904); «Мозг и душа» (1900); «О памяти и мнемонике» (1900)	Создатель первого в России института экспериментальной психологии при Московском университете в 1914 г. Психологию строил на основе концепции «эмпирического параллелизма» души и тела. Задачи психологии видел в изучении отдельных элементов и фактов психической жизни, основанном на экспериментальных данных и результатах самонаблюдения.
Объективная психология	Психиатр, невропатолог, психолог Владимир Михайлович Бехтерев (1857–1927) Научные труды: «Объективная психология» (1907–1910); «Основы общей рефлексологии» (1923) и др.	Комплексно исследовал проблемы мозга и человека. Разработал собственное учение, которое вначале определил как объективную психологию, затем как психорефлексологию, позднее как рефлексологию. Рассматривал рефлексологию как комплексную науку о человеке и обществе, призванную заменить психологию.

Продолжение табл. 1.4

Направление 1	Представители 2	Основные положения 3
Учение о доминанте	<p>Физиолог Алексей Алексеевич Ухтомский (1875–1942) Научные труды: «Физиология двигательного аппарата» (1927); Физиологический покой и лабильность как биологические факторы» (1937) и др.</p>	<p>Создал важную категорию физиологической и психологической науки — понятие о доминанте. Это позволило рассматривать поведение организма системно, в единстве его физиологических и психологических проявлений. Его учение широко используется в современной психологии, медицине педагогике</p>
Реактология	<p>Психолог Константин Николаевич Корнилов (1879–1957) Научные труды: «Основные типы трудовых процессов с точки зрения реактологии» (1921);</p> <p>«Учение о реакциях человека с психологической точки зрения» («Реактология») (1927) и др.</p>	<p>Основным элементом психики предложил считать реакцию, так как в объективное и субъективное нераздельно. Реакция наблюдается и измеряется объективно, но за этим внешним движением скрыта деятельность сознания Изучал психические процессы в качестве реакций (восприятия, памяти, воли и т.д.) Предлагал развивать отечественную психологию на основе марксистской методологии</p>
Психология социального бытия	<p>Философ, психолог Густав Густавович Шпет (1879–1937) Научные труды: «Явление и смысл» (1914); «История как проблема логики» (1916); «Сознание и его собственник» (1916); «Введение в этническую психологию» (1927) и др.</p>	<p>Определял психологию как ориентированную на философию и альтернативную марксистской психологии и науке о поведении. Предлагал анализ социально-исторических причин, определяющих развитие психики (его мышление и речь, индивидуальные и национальные психические особенности), и исследование психологических основ культуры</p>
Теория высших психических функций	<p>Психолог Лев Семенович Выготский (1896–1934) Научные труды: «Сознание как проблема психологии поведения» (1924–1925);</p>	<p>Основатель культурно-исторической школы в психологии Подверг критическому анализу попытки объяснить поведение человека, сводя высшие формы поведения к низшим элементам Исследуя речевое мышление,</p>

Окончание табл. 1.4

Направление	Представители	Основные положения
1	2	3
	«История развития высших психических функций» (1931), «Мышление и речь» (1934) и др.	он определяет проблему локализации высших психических функций как структурных единиц деятельности мозга
Учение о человеке — деятеле в среде	Психолог Михаил Яковлевич Басов (1892–1931) Научные работы: «Методика психологических наблюдений над детьми» (1923); «Личность и профессия» (1926); «Общие основы педологии» (1928) и др.	Основатель педологии (объединяет подходы различных наук (медицины, биологии, психологии, педагогики) к развитию ребенка) Считал деятельность структурой, состоящей из отдельных актов и механизмов, связи между которыми регулируются задачей. Деятельность субъективна — за всеми ее актами и механизмами стоит субъект, «человек как деятель в среде». Принцип деятельности получил развитие в учениях С. Л. Рубинштейна и А. Н. Леонтьева
Единство сознания и деятельности	Психолог и философ Сергей Леонидович Рубинштейн (1889–1960) Научные труды: «Принцип творческой самостоятельности» (1922); «Основы общей психологии» (1940); «Бытие и сознание» (1957) и др.	Обосновал принцип единства сознания и деятельности Сознание, ставя цели, проектирует активность субъекта и отражает реальность в чувственных и умственных образах. Природа сознания является изначально социальной, обусловленной общественными отношениями, так как эти отношения изменяются от эпохи к эпохе, то изменяется и сознание
Строение деятельности	Психолог Алексей Николаевич Леонтьев (1903–1979) Научные труды: «Развитие памяти» (1931); «Проблемы развития психики» (1959); «Потребности, мотивы и эмоции» (1973) и др.	Утверждал, что все совершающееся в психической сфере человека укоренено в его деятельности Деятельность — это особая целостность, она включает различные компоненты: мотивы, цели, действия, и их нельзя рассматривать отдельно, так как они образуют систему

Октябрьский переворот 1917 г. и последующие за ним события привели к огромным социально-экономическим изменениям в развитии психологии и бухгалтерского учета в России.

В первые годы советской власти отечественная психологическая наука еще развивалась во взаимодействии с мировой психологией — растет интерес к социально-психологическим проблемам, проблемам личности, возникают новые направления в практической психологии такие как психотехника, педология, реактология. Г. И. Челпановым был создан Институт экспериментальной психологии, издавались журналы, ученые читали лекции, выезжали за рубеж, проводились совместные экспериментальные исследования.

После 1923 г., когда прозвучал доклад К. Н. Корнилова на тему: «Психология и марксизм», психология приняла марксистский путь развития. Далее начался самый тяжелый период в психологии — период репрессий, пресекались любые попытки заниматься детской психологией и педологией; партия предлагала отказаться от психологии и изучать только физиологию высшей нервной системы.

Таким образом, в советское время происходила абсолютизация физиологической идеи, ведь только таким путем можно достигнуть истинно научное психологическое знание, и будут обеспечены передовые позиции советской психологии, ее торжество над реакционной буржуазной психологией. По сути, это означало отрицание психологии как самостоятельной науки. Почти все основные психологические учения, получившие признание в мире, были под запретом. Но, несмотря на подобную разрушительную для науки административно-идеологическую направленность, многие ученые-психологи, такие как Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Б. Г. Ананьев и др., продолжали свою работу и сохранили психологию как науку, обеспечив ей возможность выйти на новый уровень в дальнейшем. В этот сложный период советские ученые рассматривали психологию как науку о психике, закономерностях ее проявления и развития в контексте марксистской философии и рефлেকторной теории К. Н. Корнилова [55, 99].

В этот период административно-идеологическая направленность в психологии не обогатила и бухгалтерский учет, психология как наука о человеке перестает существовать. Бухгалтер позиционировался как «казны народной часовой», который посредством систематического контроля дает людям понять, что нет бесконтрольности, что «око государства» не дремлет, соответственно, лишал возможности неустойчивых в нравственном отношении лиц совершать противоправные поступки.

Крупнейшие ученые старой России Е. Е. Сиверс, А. П. Рудановский, А. М. Галаган, Н. А. Кипарисов, Р. Я. Вейцман пока могли издавать новые и переиздавать старые научные труды. В этот период бухгалтерский учет еще не растерял старых идей. Влиятельным человеком в среде бухгалтеров при советской власти становится ученик А. П. Рудановского и Ф. Бесты — А. М. Галаган, идеолог учета

в условиях победившей революции. А. М. Галаган (1879–1938) подготавливал первые важнейшие нормативные документы в области счетоводства, пытаясь внедрить двойную бухгалтерию в процесс национализации народного хозяйства.

Ликвидация товарного хозяйства, практически полная остановка экономики и разруха осенью 1918 г. привели экономику страны к безденежному учету. В дальнейшем выпуск с конца 1922 г. советских банковских билетов подвел учет к твердому денежному измерителю, что привело в действие классические традиционные принципы учета. Крупные ученые Н. А. Блатов, Р. Я. Вейцман, А. М. Галаган, Н. А. Кипарисов, И. Р. Николаев, А. П. Рудановский, Е. Е. Сиверс, известные своими трудами еще до революции, пытались возродить подлинный бухгалтерский учет.

В начале 1929 г. стали появляться критические намеки на то, что эти ученые проповедуют буржуазную идеологию авторов. Это не могло не отразиться на бухгалтерском учете, все лучшее, что было накоплено годами, намеренно уничтожалось, таким образом, возникает социалистический бухгалтерский учет, основанный на общественной социалистической собственности.

Можно отметить, что к 1953 г. теория бухгалтерского учета в своем подлинном виде перестала существовать. Рост идей и знаний наблюдались только в области учета затрат и калькулирования себестоимости готовой продукции. Трактовка объекта калькулирования привела к спору о полуфабрикатном и бесполуфабрикатном вариантах организации учета затрат на производство и калькулирования себестоимости.

С середины 50-х г. XX в. начинает стремительно развиваться механизация учета, главным идеологом которой являлся Василий Иванович Исаков (1913–1986), именно он создает таблично-перфокарточную форму счетоводства и учение о комплексной механизации и автоматизации учета. Со временем положения таблично-перфорационной формы трансформировались и породили целую серию разнообразных машинно-ориентированных форм счетоводства [124, 120, 123, 144, 147].

Психология и бухгалтерский учет в то время находились под давлением сверху. Психология перестала исследовать психику человека, исследования проводились в рамках физиологии и под строгим контролем государства. Советский бухгалтерский учет «забыл человека» и больше не выражал экономическую мысль, а подчинился фискальным целям государства.

Только в конце 1960-х гг. прозвучала идея о психологии как науки о человеке, где исследуется психологическая антропология и суть человека. В 1959 г. советский психолог Борис Федорович Ломов (1927–1989) открывает первую в стране лабораторию инженерной психологии, где проводятся серьезнейшие инженерно-психологические исследования в рамках экспериментальной психологии. Многие психологи и инженеры проходят подготовку в этой лабора-

тории. Работа специалистов лаборатории обеспечивала советским психологам возможность участвовать в международных конференциях, семинарах и способствовала развитию отечественной психологии как науки [99, 117, 171, 174].

Учетная система в СССР была жестко регламентированной и полностью стандартизированной. Такой она просуществовала вплоть до 1990 г., когда зарождающиеся новые формы предприятий и предпринимательской деятельности потребовали серьезных изменений [3, 98]. Советская система бухгалтерского учета стала претерпевать существенные изменения.

Впоследствии психология избавляется от идеологического давления и запретов, получает возможность развиваться в русле мировой психологии и с максимальной пользой использовать весь накопленный за предыдущие годы потенциал на благо человека, а бухгалтерский учет развивается в рамках европейской учетной мысли.

В стране активно начинают использовать Международные стандарты финансовой отчетности, созданные СМСФО (Советом по Международным стандартам финансовой отчетности, ранее — Комитетом). Становление и развитие новых рыночных отношений, использование Международных стандартов бухгалтерского учета крупными мировыми компаниями предопределяют усиление роли бухгалтерского учета в стране.

Сегодня, несмотря на активное реформирование бухгалтерского учета в России в соответствии с МСФО, существующая система учета имеет свою специфику, так как не всё из учений советской школы бухгалтерского учета полностью устарело, российская и советская школа учета разработала многие понятия и методы, которые не утратили своего значения и сегодня, кроме того, они постепенно получают распространение и в практике учета зарубежных стран.

Современная психология в России представляет собой самостоятельную науку, которая имеет отдельные психологические направления, смежные области деятельности с другими науками, например бухгалтерским учетом. В этом свете особенно актуальными становятся труды выдающихся ученых-психологов прошлого века, как, например, М. Я. Басова «Личность и профессия» (1926) — о деформации личности, В. М. Бехтерева «Объективная психология» (в 3 томах, 1907–1910) — о взаимоотношениях коллектива и личности и др. [147, 150, 155].

Бухгалтерский учет возник вместе с человеком, с помощью человека и во имя человека. Достижения психологической науки во многом объясняют эволюцию бухгалтерского учета и могут даже предопределить дальнейший ход ее развития, но человек всегда останется ключевой фигурой как выразитель учетной мысли. По последним данным в области нанотехнологий в России к 2050 г. появится искусственный интеллект, способный заменить человека. По нашему мнению, даже это достижение технической мысли не

сможет заменить бухгалтера, поскольку заставить машину мыслить творчески невозможно.

В XX в. стремительно меняющиеся социальные и экономические условия заставили бухгалтеров различных школ по-новому взглянуть на бухгалтерский учет. Так, например, внедрение биховеризма наглядно показало теоретическую и практическую неустойчивость учений всех известных школ бухгалтерского учета. Ведь все они так и не смогли решить актуальных управленческих задач, а двойная запись оказалась неспособной разрешить все проблемы, к которым стремились представители различных школ. Стало очевидной необходимостью создания новой концепции, открывающей путь дальнейшему развитию бухгалтерского учета — науки, объединяющей принципы политической экономии и права.

Научные открытия часто возникают на стыке отраслевых знаний, в этом смысле исследование психологических аспектов в бухгалтерском учете поднимает бухгалтерский учет на новую ступень эволюции научных знаний и придает им новое качество.

Бухгалтерский учет является частью макроэкономических учений и поэтому связан с социальной психологией. С помощью бухгалтерского учета можно в итоге на макроуровне определить экономический потенциал страны, исследовать различные связи в экономике, рассмотреть экономическую политику отдельного государства и многое другое.

Особенности построения национальной системы бухгалтерского учета во многом обусловлены спецификой национальной психологии, соответственно национальный менталитет, традиции, религия, проблемы человека в этом обществе требуют внимательного рассмотрения, национальные психологические особенности оказывают существенное влияние на характер и действия бухгалтера и пользователей финансовой отчетности.

Отдельный человек как общественное существо являет собой продукт цивилизации и истории. Совокупность национальных характеристик человека определяет его потребности и характер поведения, влияя на выполняемую им работу. Психологические особенности влияют на построение системы бухгалтерского учета нации.

Еще создатель современной экономической теории Адам Смит (1723—1790) дал миру концепции «экономического человека» и «естественного порядка», где определил человека основой всего общества, исследовал поведение человека с его мотивами и стремлением к личной выгоде, а естественный порядок рассматривал как рыночные отношения, в которых человек преследует свои интересы, сумма которых и образует интересы общества. Таким образом, он писал не только об экономике, но и о переживаниях и поведении людей, о нравственных ценностях, т. е. о проблемах психологии [99, 147].

Жан Габриель Тард (1843—1904) в работе «Экономическая психология» (1902) утверждал, что психология имеет дело с психологическими основами экономики. Исследователь экономической пси-

хологии Джордж Катона (1901–1981) считал главной задачей при проведении экономических исследований — изучение тенденций, лежащих в основе экономических поступков, решений и выборов [9, 48, 55, 179]. Бухгалтерский учет, являясь экономической дисциплиной, должен изучаться с учетом психологии как основы для толкования важных аспектов человеческого поведения в учетной деятельности.

Накопление знаний в области влияния психологии на бухгалтерский учет позволит исследовать природу возникновения различных направлений в теории и практике бухгалтерского учета, разрешить трудности понимания интересов пользователей, усилить мотивацию работников учетной профессии, рационализировать бухгалтерскую работу, совершенствовать систему бухгалтерского учета посредством прогнозной информации и определять оптимальные средства и методы достижения поставленных приоритетных целей в бухгалтерском учете.

Взаимодействие бухгалтерского учета и психологии — это вопрос будущего, уже сегодня необходимо создать методологическую основу, выявить принципы и закономерности развития, формировать основные концепции влияния психологии на развитие бухгалтерского учета и престижности бухгалтерской профессии.

1.3. Развитие учета с позиции психологии заинтересованных пользователей

Развитие каждой конкретной науки связано с познанием определенных объектов, являющихся предметом исследований, их совершенствованием, и иногда новыми направлениями данной области знаний, которые иначе позволяют осмыслить ранее созданные представления.

Прогресс научного познания бухгалтерского учета состоит в поиске и обосновании реальных причин с помощью логического познания [23, с. 46]. В настоящее время бухгалтерский учет, используя достижения других развивающихся наук и новых технических средств для решения поставленных задач, претерпевает новый этап своего развития и гармонизации с другими видами учета.

Известный российский ученый Я. В. Соколов считает, что на бухгалтерский учет влияет экономическое и юридическое направление, ссылаясь на историю, теорию развития учета, практическую деятельность. Здесь же он отмечает, что экономические законы возникают в обществе в результате его развития, а юридические создаются людьми, устанавливая конкретные ограничения по определенным объектам [123, с. 46]. На данный момент времени существуют различные научные направления, раскрытие положений которых помогает по-разному воспринять науку и, в частности, бухгалтер-

ский учет. С одной стороны, наличие разных подходов заставляет развить широту мышления, с другой — вносит хаос и противоречия ранее сделанным выводам. Вместе с тем «сложность теории делает практику проще» [23, с. 35].

Принято считать, что бухгалтерский учет относится к числу гуманитарных экономических наук. В то же время объективная экономика психологична, поскольку в нее входят в качестве основного субъекта хозяйственной деятельности люди, обладающие психологическими особенностями, целевыми установками, мотивацией поведения, своими интересами [113, с. 12]. Человек в силу своей выраженной психологичности представляет гораздо более сложный, тонкий и менее предсказуемый объект управления в сравнении с природными и техническими объектами экономики [113, с. 12]. Экономика, будучи общественной наукой, тесно граничит и во многом сливается с родственными областями знаний, такими как социология, социальная психология, право, философия, история, политология [113, с. 19].

За рубежом теории, описывающие бухгалтерский учет, подразделяют на две группы, которые отражают представления различных пользователей. Первая группа охватывает четыре вида теории бухгалтерского учета:

- налоговая теория, согласно которой сумма налогооблагаемой прибыли и есть прибыль организации. Эта теория трактует бухгалтерский учет как частный случай налогового права;

- правовая или юридическая теория, в соответствии с которой бухгалтерский учет связан с гражданским правом, а прибыль есть не получение средств, а право на их получение;

- этическая теория, базирующаяся на истинности данных, представленных информационной системой организации;

- психологическая, точнее бихевиористическая, теория рассматривает каждое информационное сообщение, представленное в бухгалтерском учете только как стимул, призванный вызвать у пользователя, получателя этой информации, соответствующую реакцию [14, с. 9].

Вторая группа представлена следующими теориями:

- макроэкономическая — предполагающая, что объектом учета выступает экономика страны или народное хозяйство;

- микроэкономическая — ограничивается хозяйственной деятельностью отдельного хозяйствующего субъекта — фирмы;

- социально-корпоративная — сочетающая микроуровень с некоторыми социальными задачами, поставленными обществом перед администрацией фирм. Странники этой теории рассматривают бухгалтерский учет, как частный случай политической экономики.

Все названные теории бухгалтерского учета служат определенной существенной и необходимой цели, не только не исключают, но и дополняют друг друга, способствуя развитию общества [14 с. 8–9]. Помимо названных В. Д. Андреев, И. В. Лисихина выделяют линг-

вистическую теорию [5, с. 21]. С позиции бухгалтерского учета наличие различных теорий, применяемых в методологии бухгалтерского учета, позволяют каждый объект разбирать с необходимой подробностью и полнотой. Вместе с тем Я. В. Соколов отмечает, что «практический бухгалтерский учет строится на нескольких теориях, часто взаимоисключающих друг друга, что дает возможность обоснования самых разных положений» [23, с. 34].

По мнению М. Л. Пятова, для целей управления предприятием «важной задачей становится решение чисто психологических проблем создания полезности учетных данных как самими бухгалтерами, так и управленцами предприятия и решение профессиональных «языковых» барьеров взаимодействия бухгалтерской службы с менеджментом компании» [111, с. 82]. Следовательно, бухгалтерский учет как практическую деятельность необходимо рассматривать с позиции конкретного менеджмента и психологии участников деятельности организации. «Бухгалтерия — множество теорий, и каждая дает множество ответов» [123, с. 8].

Рассмотрение влияния психологии на развитие учета является достаточно новым направлением. Не так много научных источников указывают на эту проблему, хотя с позиции влияния психологии на экономические науки и теорию управления имеют место серьезные исследования [31, с. 113]. Взаимодействие психологии и бухгалтерского учета, по сути, позволяет раскрыть новую область знаний. Даже если рассматривать бухгалтерский учет с позиции временных критериев, то каждый воспринимает их по-разному. В табл. 1.5 приводятся различные периоды, связанные с возникновением и развитием учета, которые воспринимаются заинтересованными пользователями совершенно не адекватно.

Таблица 1.5

Временные аспекты изучения бухгалтерского учета

По отношению ко времени	Этапы изучения	По периодизации во времени			
		Год	Десятилетие	Век	Тысячелетие
Прошлое	История	Прошедший год	Прошедшее десятилетие	До XX в. н. э.	4 до н. э.— 2 н. э.
Настоящее	Современность	Текущий год	Текущее десятилетие	XXI в. н. э.	3 тысячелетие н. э.
Будущее	Дальнейшие перспективы развития	Следующий год	Следующее десятилетие	XXII в. н. э.	4 тысячелетие н. э.

С позиции психологии восприятие информации табл. 1.5 научными работниками, практикующими специалистами в области бухгалтерского учета, собственниками бизнеса, управленческим персоналом, другими пользователями учетной информации, учащимися будет различное, поскольку в ней содержатся различные временные аспекты. Для научного работника такая постановка проблемы не будет шокирующей, но дискуссии возникнут по поводу развития бухгалтерского учета в следующем тысячелетии, поскольку это достаточно дальняя перспектива. Для практикующего бухгалтера даже будущее десятилетие будет восприниматься достаточно сложно, поскольку на протяжении последних 10 лет и даже конкретного года происходят различные по существу и значимости изменения. Собственники бизнеса будут акцентировать внимание на истории учетной информации, текущих периодах и перспективах развития на год и десятилетия. В целом пользователи учетной информации будут думать о прошлом и больше акцентировать внимание на настоящем периоде, причем конкретном текущем или последующем году. Учащиеся по своему восприятию могут отвергать историю бухгалтерского учета и не воспринимать далекое будущее. Следовательно, далекие перспективы развития бухгалтерского учета в веках и тысячелетиях будут сложно восприниматься с позиции психологии каждого интересующегося этим направлением. В связи с этим теоретики и практики учета XV—XIX вв. не могли думать о масштабности развития этой науки, которая имеется в действительности на данный момент времени.

Учет развивается как наука в общей экономической теории и как часть единой учетно-информационной системы, в которую включается финансовый, налоговый, управленческий, статистический и оперативный учет. На рис. 1.6 представлены виды учета, которые имеют место на данный момент времени и о представлении которых не знали в XV—XIX вв.



Рис. 1.6. Виды учета

Бухгалтерский учет на сегодня обладает всеми основополагающими признаками развитой науки: предметной областью, понятийным аппаратом, организованным в теорию, набором методов представления данных, широтой сферы интересов к информации, формируемой в бухгалтерском учете и отчетности. Он рассматривается как область согласования интересов государства и бизнеса в условиях устойчивого развития экономики страны. Бухгалтерский учет как науку определяет не только наличие предмета, но и наличие метода в виде строго определенных процедур сбора и представления данных. При этом основной методологической базой для бухгалтерского учета, как и всех экономических наук, является экономическая теория [39].

Налоговый учет рассматривается как информационная база для исчисления всех видов налогов. Он возник с правовой точки зрения сравнительно недавно, но ему с позиции государства отводится особая роль во взаимоотношениях между государством и бизнесом при распределении полученного дохода от выполнения определенных видов деятельности. Этот вид учета регламентируется нормативными документами, а контроль за его ведением осуществляется налоговыми органами.

Управленческий учет имеет несколько направлений, благодаря которым решаются различные задачи на уровне управления хозяйствующим субъектом. К таким направлениям относятся производственный учет, учет расчетов по обязательствам, денежных потоков, бюджетирование, контроллинг, стратегический, экологический учет, другие виды учета, каждый из которых имеет свои содержание и цель.

Отмечается, что в рамках стратегического управленческого учета рассматривается также информация, формируемая в налоговом и бухгалтерском финансовом учетах. Деление учетной системы на отдельные виды учета обусловлено наличием различных групп пользователей и целевых установок. Именно стратегический учет является связующим звеном между налоговым, бухгалтерским финансовым и традиционным управленческим учетом. Получение релевантной информации возможно при комплексном использовании методов рассматриваемых видов учета, которые в своем единстве и взаимосвязи создают учетную систему организации. В современных условиях хозяйственной деятельности организаций необходимость стратегического учета диктуется важной проблемой не только «выживаемости», но и перспективы развития с учетом новых инвестиций [39, с. 178–179].

Информация статистического учета, представленная в обобщенном виде, используется для определения перспектив развития экономики государства.

Рассматривать данную схему (см. рис. 1.6) можно с разных точек зрения: с позиции времени и выполняемых функций. С позиции времени бухгалтерский учет имеет длительный период, а с выска-

звания Я. В. Соколова «старая великая бухгалтерия медленно умирает. Ей на смену стремительно идет более реалистичная творческая бухгалтерия завтрашнего дня» [123, с. 213]. В соответствии с этим развитие управленческого учета по различным аспектам становится инструментарием будущего, который может быть еще не сформирован, но исследования отечественных и зарубежных ученых ведутся в большей части по данному направлению. Считается, что виды учета представляют собой единую систему учета в России. С позиции психологии учетного работника это является очевидным моментом. Конкретные пользователи не всегда так воспримут эту информацию, поскольку каждого из них интересуют только его поставленные задачи и получение данных показателей в соответствии с его интересами. Следует отметить, что единство системы учета строится на основе первичного учета как источника данных для последующего накапливания, систематизации и обобщения их в соответствии с задачами, требованиями каждого вида учета (рис. 1.7).

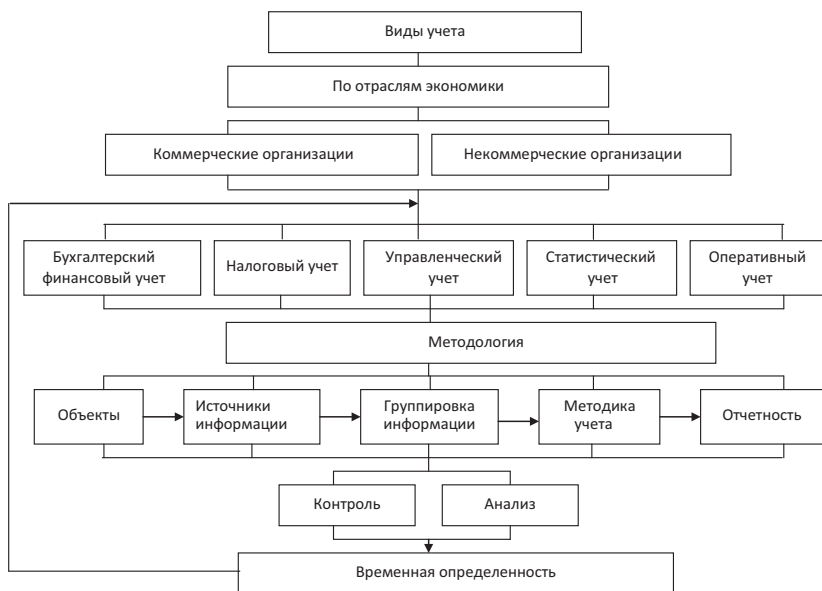


Рис. 1.7. Виды учета по методологии

Данные на рис. 1.7 показывают, что для учета характерно применение принципа временной определенности. Целью учета является не только получение первичной информации и представление конкретным службам, а ее отражение в конкретных регистрах по соответствующей методике. Следует отметить, что принципиально

все виды учета строятся в зависимости от обоснованных и научно-определенных объектов, которые в системе учета могут быть едиными для всех видов, но в то же время отличаться по определенным детализированным признакам. Одновременно возникают и новые объекты учета, например отложенные налоговые активы и пассивы. В другом случае космический корабль стал рассматриваться как вид транспорта, выполняющий услуги для отраслей экономики и приносящий соответствующий доход. Однако во всех видах учета названные объекты описываются по-разному.

Для каждого вида учета состав первичной учетной информации, как и ее группировка, и методика учета будут отличаться в зависимости от целей и поставленных задач. Следует отметить, что методы, присущие отдельным видам учета, находятся во взаимосвязи друг с другом. Одновременно завершающим этапом каждого из видов учета является отчетность, представленная либо в соответствующем формализованном виде, например баланса, налоговых деклараций, отчетов и т. д.

Логическое продолжение учета, а, по сути, иногда и его необходимость состоят в анализе полученной цели по направлениям. Мы придерживаемся точек зрения И. Шера, А. П. Рудановского, Я. В. Соколова, что анализ полученной информации в виде отчетности следует рассматривать, как логическое продолжение учета. Вместе с тем учет осуществляет и контрольную функцию по различным направлениям и объектам.

Одновременно не рассматривать отраслевые аспекты и их влияние на постановку и организацию учета нельзя, поскольку многие экономические, юридические и психологические аспекты по-разному влияют на постановку учетного процесса и соответствующую представляемую отчетность. Так, например, на транспорте помимо самого транспортного процесса психология трудовой деятельности транспортников различных профессий, включая бухгалтеров, имеет существенные особенности свойства личности в их взаимосвязи с предметом и орудиями труда, с физической и социальной средой [134, с. 299].

Вместе с тем, гармоничное развитие учета возможно при определении целей и задач, которые перед ним выдвигают те же заинтересованные пользователи, которые исходя из их мотивации и психологии собственника, партнера по направлениям бизнеса, покупателя или клиента выдвигают новые задачи, соответствующие новым условиям хозяйствования или контроля.

Наличие всех видов учета позволяет учетную информацию представлять пользователям в различные периоды, хотя проблема получения информации в «нужный момент» и в «нужное время» остается актуальной. Например, отражение информации о факте хозяйственной жизни, свершившимся 4 сентября в учетном процессе, отчетности и представлении собственникам, будет иметь разные периоды (табл. 1.6).

Таблица 1.6

Регистрация фактов хозяйственной жизни и его отражение в учете и отчетности по периодам

Виды учета	Создание документа	Регистрация совершенного факта хозяйственной жизни	Отражение в учете	Отражение в отчетности по периодам на момент		Предоставление пользователю
				совершения факта хозяйственной жизни	составления форм отчетности	
Бухгалтерский финансовый учет	04.09	05.09	05.09–30.09	05.09	До 30.10	До 30.10
Управленческий учет	04.09	05.09	05.09	05.09	До 30.09	До 30.09
Налоговый учет	04.09	05.09	05.09–30.09	05.09	До 15.10	До 15.10
Статистический учет	04.09	05.09	05.09–30.09	05.09	До 10.10	До 10.10

Данные табл. 1.6 показывают, что учетный процесс регламентируется во времени в зависимости от видов учета, но имеют место тенденции к сокращению периодов между совершением факта хозяйственной жизни и представлением формализованных сведений пользователям.

Интересы пользователей учетной информации значительно различаются, и на сегодня удовлетворить все их информационные потребности в полном объеме может управленческий учет. С развитием управленческого учета его пользователями становятся не только сотрудники внутренних подразделений организации, но и специалисты других организаций, включая экологические службы, органы государственного контроля и т.д. В связи с этими условиями для целей ведения бизнеса появился управленческий учет, который начал развиваться по различным направлениям.

В экономической литературе часто под термином «управленческий учет» понимается только его значительная часть, но отнюдь не исчерпывающая часть — учет и контроль затрат и доходов, связанных с основной деятельностью. В связи с этим иногда между терминами «учет затрат (производственный учет)» и «управленческий учет» практически ставится знак равенства. Многие специалисты отождествляют бухгалтерский управленческий учет с целями и задачами производственного, тем самым замыкая круг задач управленческого учета поиском альтернативного метода определения затрат на производство (себестоимости) продукции. Такой подход сужает рамки управленческого учета, поскольку акцентируется только на затратах организации. Управленческий учет, с нашей точки зрения, значительно шире, поскольку формирует такую информацию для руководителей разных уровней управления внутри предприятия с целью принятия ими правильных решений по различным направлениям. Его особенность состоит в том, что процесс управления и учетный процесс взаимосвязаны. Хотя в экономической литературе и на практике в настоящее время нет четких определений предмета управленческого учета, то по большому счету можно считать, что вся система бухгалтерского учета представляет собой важнейшую функцию управления и является управленческой. Сегодня уже очевидно, что учет для целей управления начал формироваться с начала развития бухгалтерской науки, при этом особое внимание уделялось производственному учету [133, с. 70].

Именно управленческий аспект учета, направленный на внутреннего пользователя, позволяет стратегически правильно применить накопленный отечественный и зарубежный опыт в решении различных задач организации. Эволюция учета в рамках развивающихся экономических отношений выявила необходимость на основе тех же принципов выделения информации, необходимой для оперативного управления организацией. Практически всегда те или иные элементы управленческого учета имеются на предприятии. Но важно, чтобы все эти элементы были объединены в единую систему, ориентированную на достижение определенного результата. Таким образом, в связи с необходимостью изменения учетной информации для целей управления появляется управленческий учет [39, с. 34]. На сегодня этот вид учета, хотя и критикуется, и рассматривается как составная часть бухгалтерского учета, постоянно совершенствуется и заполняет свою «нишу» в системе управления.

Совершенствование и развитие техники, технологии, появление современных видов вычислительной техники, а также новых актуальных проблем в управлении и информационном обеспечении расширяют область применения управленческого учета. В настоящее время существуют различные его направления, состав которых постоянно увеличивается [39, с. 177]. В состав управленческого учета включаются различные виды (рис. 1.8).

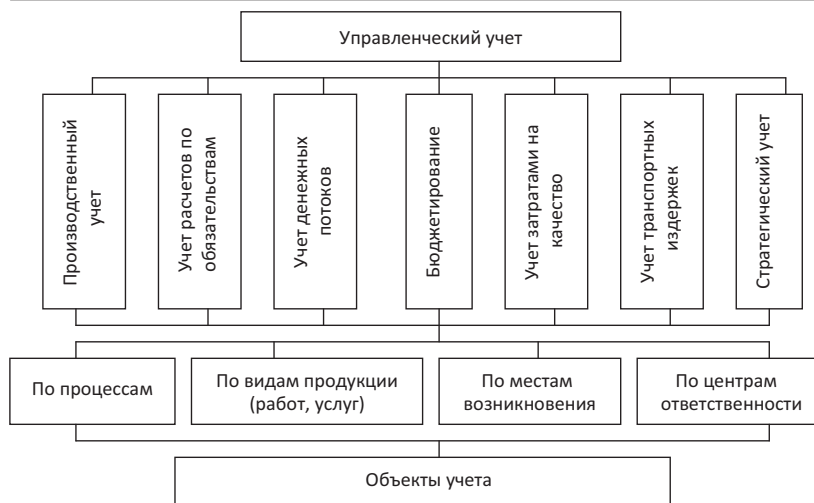


Рис. 1.8. Объекты управленческого учета по его направлениям

Анализ представленной схемы показывает, что управленческий учет широк и многообразен по направлениям. Перечень представленных направлений управленческого учета можно продолжить. Вместе с тем названные виды учета находятся во взаимосвязи. Стратегический управленческий учет, с одной стороны, является логическим продолжением бюджетирования и текущего управленческого учета, с другой — на их основе исходя из принципа непрерывности деятельности организации формируется информация о его реализации. Таким образом, можно отметить выполнение функции обратной связи между всеми составляющими управленческого учета в заданных периодах [39, с. 178].

Эти виды учета объединяет то, что они одни и те же объекты рассматривают по:

- процессам, протекающим на предприятии;
- видам продукции выпущенной, находящейся на складе, реализованной или возвращенной покупателями продукции;
- местам возникновения затрат по каждому направлению;
- различным центрам ответственности, которых по различным признакам может быть много.

Наличие различных аспектов построения системы учета с позиции психологии управленческого персонала позволяет решить важную проблему, связанную с выбором того направления, которое окажется самым существенным и необходимым для целей управления.

Не менее важной проблемой при организации учетного процесса является поэтапный переход на формирование учета и отчетности в соответствии с МСФО. Это психологически сложный момент как для всех пользователей, так и для бухгалтера, которому предстоит

творческий процесс построения системы учета с новыми для них особенностями. На рис. 1.9 представлена стратегия развития отечественного бухгалтерского учета и отчетности [5, с. 30].



Рис. 1.9. Стратегия развития отечественного бухгалтерского учета и отчетности

Данный рисунок показывает дальнейшие перспективы развития учета в ближайшем времени в соответствии с позицией государства. Министерство финансов РФ должно выполнить достаточно большой объем подготовительной работы при реализации стратегических целей развития учета, для того чтобы не было не только методических, но и психологических моментов перехода учета на МСФО.

Не менее важным аспектом при решении проблем рассмотрения учета является психология бухгалтера как человека, обладающего профессиональным суждением, осуществляющего учетный процесс и обладающего своей психологией.

В глазах общества работа бухгалтера не самая престижная, но ни у кого не вызывает сомнений, что это работа нужная [123, с. 46]. Бухгалтеры часто жалуются на невнимание общества к их труду. Общество относится к этой профессии скептически. Полагаем, полезность этой профессии для общества существенна. На данный

момент происходит изменение статуса бухгалтера в организациях, решении задач конкретных организаций в области учета и конкретных ее сотрудников.

При построении учетного процесса бухгалтер с позиции психологии рассматривает каждый факт хозяйственной жизни, который несет в себе как бы два слоя: юридический и экономический. Эти два направления ставят перед ним выбор и предполагаемое решение, от которого зависят другие пользователи данной информации. Именно в этот момент все законы психологии и психологическое поведение конкретного человека раскрываются в полной мере. Практика показывает, что юридическое направление превалирует над экономическим исходя из уровня ответственности и наказуемости.

На данный момент положения Закона «О бухгалтерском учете» воспринимаются бухгалтером в духе последнего предписания. В этой ситуации разногласия между руководителем и бухгалтером возникают только по вопросам экономической целесообразности, но не законодательства.

Следовательно, развитие научного направления всей учетной системы очевидно и завершения этого процесса нет. Учет — это развивающаяся наука, необходимая для всех отраслей бизнеса, заинтересованным пользователям и требующая новых научных исследований и изысканий, поскольку экономические, юридические и психологические аспекты находятся в постоянном процессе совершенствования и нового осмысления.

1.4. Учетная политика и психология

Учетная политика в регулировании бухгалтерского учета в России

Понятие учетной политики организации пришло к нам из англосаксонской учетной практики более 15 лет назад. В Международных стандартах финансовой отчетности — источнике этого понятия — учетная политика определяется как «конкретные принципы, основы, соглашения, правила и практика, применяемые организацией для подготовки и представления финансовой отчетности».

Определение учетной политики дается и в одном из первых российских стандартов: Положении по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации». В документе указано, что под учетной политикой понимается принятая организацией «совокупность способов ведения бухгалтерского учета — первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности».

Признание права организации участвовать в определении методических основ бухгалтерского учета повлекло за собой множество

изменений, содержание которых осознается по мере того, как старые подходы к учетной практике сменяются новыми.

До конца 1980-х гг. законодательство о бухгалтерском учете устанавливало единообразный порядок ведения учета имущества, обязательств и хозяйственных операций и было нацелено на составление и представление сопоставимой и достоверной информации об имущественном положении организаций, их доходах и расходах. Принципиальные положения по ведению бухгалтерского учета определяло Министерство финансов СССР, а по первичной учетной документации — Государственный комитет СССР по статистике. На основании указаний Минфина СССР министерства и ведомства создавали отраслевые инструктивные материалы и доводили их до подведомственных учреждений. Инструкции писались максимально подробно, со множеством технических деталей. Методические принципы учета, таким образом, проводились в жизнь путем регламентации учетных процедур.

Правила бухгалтерского учета предприятий в этих условиях устанавливались в следующем порядке:

- внимательно изучался текст инструкции;
- находилось однозначное и полное описание порядка документального оформления, аналитического и синтетического учета соответствующей хозяйственной операции;
- нормативно закрепленные правила воспроизводились в практике документирования и учета хозяйственных операций предприятия.

Задача бухгалтеров состояла в том, чтобы неукоснительно следовать установленным правилам, их усилия были направлены на сохранение и поддержание принятого порядка ведения учета. Считалось, что особенности хозяйственной деятельности предприятия максимально учтены отраслевыми инструкциями, так что на уровне предприятия нет необходимости в создании специальной учетной модели. Бухгалтер был в определенной степени дистанцирован от производственно-хозяйственной деятельности: близость учетной практики к инструкции была важнее адекватного отражения фактов хозяйственной жизни предприятия.

Существенные изменения в подходах к регулированию учетной практики произошли в 1990-х гг., когда была принята Программа реформирования бухгалтерского учета в соответствии с СФО (постановление Правительства РФ от 6 марта 1998 г. № 283). Основными документами в системе нормативно-правовых актов бухгалтерского учета стали национальные учетные стандарты (положения по бухгалтерскому учету). Стандарты учета (ныне их действует 24) направлены не на описание порядка документирования и учета отдельных объектов, а на установление признаков их идентификации, правил оценки и отражения в отчетности.

Современные нормативные документы бухгалтерского учета являются основой для решения главной задачи правительственной программы — созданию «приемлемых условий последовательно-

го, полезного, рационального и успешного выполнения системой бухгалтерского учета присущих ей функций в конкретной экономической среде». Заложенные в них альтернативные варианты позволяют максимально приблизить учетную систему предприятия к условиям хозяйственной деятельности и гибко реагировать на их изменения. При этом изменился сам процесс установления правил бухгалтерского учета — из формального он превратился в содержательный.

Нормативные правовые акты возложили обязанность разработки учетной политики на главных специалистов по бухгалтерскому учету. Согласно действующему Положению по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008) учетная политика формируется главным бухгалтером или иным лицом, на которое в соответствии с законодательством Российской Федерации возложено ведение бухгалтерского учета в организации. Главный бухгалтер по Закону «О бухгалтерском учете» несет ответственность за формирование учетной политики.

С формальной точки зрения главный бухгалтер обременен дополнительными обязанностями и полномочиями. С содержательной — это качественно иные требования к его профессиональной деятельности. Эти требования не могут быть определены на нормативном уровне, так как процесс формирования учетной политики сложнее простого следования нормативным актам.

Неопределенность новых обязанностей главного бухгалтера привела к появлению как минимум нескольких вопросов:

- как следует понимать его деятельность в новых условиях;
- как она соотносится с управлением организацией;
- есть ли препятствия к осуществлению учетной политики и, если да, то каковы они?

Ответить на эти вопросы, опираясь исключительно на подходы, принятые в исследовании проблем бухгалтерского учета, невозможно.

Учетная политика как управленческое решение

Формируя учетную политику, главный бухгалтер становится активным участником управленческой деятельности организации. Ему должны быть понятны смысл, содержание этой деятельности и ее различные аспекты, причем не только учетно-экономические, но также этические, психологические и др.

Большой энциклопедический словарь (БЭС) определяет деятельность как специфическую человеческую форму отношения к окружающему миру, содержание которой составляет его целесообразное изменение в интересах людей; условие существования общества.

В психологическом словаре И. М. Кондакова она определяется как активное взаимодействие живого существа с окружающим миром, в ходе которого оно целенаправленно воздействует на объ-

ект и за счет этого удовлетворяет свои потребности [168]. А. Н. Леонтьев считал деятельность (предметную деятельность) одной из основных категорий психологии «как конкретной науки о порождении, функционировании и строении психического отражения реальности, которое опосредствует жизнь индивидов» [79, с. 4].

Психологическая категория деятельности объединяет психологию и теорию управления, она является той основой, на которой устанавливается взаимосвязь между содержанием управленческой деятельности и ее психологическими механизмами.

В управлении деятельность ассоциируется с принятием решений. В теории управления эту процедуру принято считать основой, главным звеном управленческой деятельности. Принятие решений как функция управления служит механизмом осуществления всех иных управленческих функций: планирования, контроля и регулирования, организационной работы, деловых контактов (обмена информацией) и стимулирования [42]. В каждой из них функция управления реализуется при выборе варианта действий из множества альтернативных. При планировании, например, принимается решение о выборе целей и задач деятельности предприятия и способов их достижения.

Необходимость формирования учетной политики сблизила процесс установления правил бухгалтерского учета с процедурой принятия управленческих решений. В ПБУ 1/2008 указано, что при формировании учетной политики по конкретным вопросам организации и ведения бухгалтерского учета организация осуществляет выбор одного способа из нескольких, допускаемых законодательством Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами бухгалтерского учета.

Предполагается, что выбор полностью находится под контролем бухгалтера и определяется им. Это действительно так. Более того, позиция бухгалтера способна настолько существенно повлиять на финансовое положение и финансовые результаты деятельности предприятия, решения заинтересованных пользователей его отчетности, что ее мотивы являются не менее интересными, чем она сама. Как справедливо заметила И. В. Григорьева, «с точки зрения психологов экономической науке на определенной стадии анализа следует задать вопрос: как именно люди делают свой выбор?» [37].

Известны два подхода к принятию управленческих решений: нормативный и дескриптивный. В настоящее время преобладает нормативный подход, для которого характерны осознанность и рациональность решений. Основой принятия решений при этом подходе является последовательность стандартных действий (процессуальный инвариант). Обычная процедура принятия решений включает несколько этапов:

- определение проблемной ситуации;
- формулировка альтернатив;
- оценка альтернатив по системе сформулированных критериев и в соответствии с основными целями деятельности;

– выбор альтернативы;
 – реализация принятого решения;
 – контроль исполнения, оценка эффективности и коррекция решения [62].

В таблице 1.7 указанные этапы интерпретированы применительно к процедуре формирования учетной политики.

Таблица 1.7

Этапы решений, связанных с формированием и изменением учетной политики, и их содержание

Этап	Содержание этапа
1. Определение проблемной ситуации	<ul style="list-style-type: none"> • Установление самого факта необходимости формирования учетной политики организации • Определение областей учета, для которых ее следует разработать (финансовый учет, налоговый учет, управленческий учет, учет по МСФО (IAS/IFRS)) • Характеристика особенностей учетной политики конкретного предприятия (установление объектов учета и учетной политики, определение организационно-технических аспектов учетной политики, форм и способов автоматизации учетных работ)
2. Анализ содержания проблемной ситуации	<ul style="list-style-type: none"> • Изучение возможных способов ведения учета по каждому объекту, предусмотренных нормативно-правовыми актами, выявление объектов и операций, в отношении которых отсутствуют нормативные предписания • Определение ограничений, в силу которых применение тех или иных способов учета невозможно или нежелательно (невозможность достоверного отражения фактов хозяйственной жизни в учете и отчетности, неоправданное повышение трудоемкости учета) • Согласование учетной и финансовой политики в части стратегии управления финансовым положением и финансовыми результатами деятельности организации
3. Формулировка альтернатив	<ul style="list-style-type: none"> • Определение способов бухгалтерского учета, которые могут быть использованы предприятием для отражения каждого объекта; разработка соответствующих (новых) способов учета при отсутствии нормативных предписаний
4. Оценка альтернатив	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка альтернатив исходя из заданных критериев: возможности достоверного отражения фактов хозяйственной жизни; влияния на финансовое положение и финансовый результат организации; трудоемкости учета и др.
5. Выбор альтернативы	<ul style="list-style-type: none"> • Выбор способов бухгалтерского учета для каждого объекта по принципу максимальной полезности
6. Реализация принятого решения	<ul style="list-style-type: none"> • Оформление учетной политики в виде приложения к приказу (распоряжению) по предприятию и утверждения ее в установленном порядке

Этап	Содержание этапа
7. Контроль исполнения, оценка эффективности, коррекция решения	<ul style="list-style-type: none"> • Внутренний и внешний аудит учетной политики • Оценка влияния учетной политики на финансовое положение и финансовые результаты деятельности организации, внесение изменений в учетную политику

Бухгалтер прежде всего определяет области учета и учетные объекты, в отношении которых будет устанавливаться учетная политика. Далее изучаются возможные (допустимые нормативными документами) способы учета по каждому объекту и ограничения, связанные с их применением. Из этих способов выбираются приемлемые для предприятия или (при отсутствии таковых) разрабатываются новые способы учета. После оценки альтернативных вариантов учета исходя из заданных критериев для каждого объекта выбирается соответствующий способ учетного отражения. Выбор осуществляется по принципу «максимальной полезности» или «максимального соответствия» способов учета заданным параметрам.

Учетная политика, в которую включены избранные способы учета, утверждается приказом или распоряжением руководителя организации. Обоснованность и целесообразность выбора может быть предметом внутреннего и внешнего аудита. Кроме того, полезно провести оценку влияния учетной политики на финансовое положение и финансовые результаты деятельности организации. При необходимости она может быть откорректирована.

Дескриптивный подход лишен видимой объективности, которую принято считать надежной основой управленческого решения. Он носит выраженный субъективный характер. Дескриптивный подход ориентирует на иные иррациональные способы поведения в управленческой деятельности. Здесь возможны интуитивные решения или, что для нас особенно важно, решения, основанные на суждениях.

А. Е. Карпов характеризует решения, основанные на суждениях, как выбор, обусловленный знаниями и прошлым опытом или «здравым смыслом» [62, с. 138].

В бухгалтерском учете понятие суждения («профессионального суждения бухгалтера») является относительно новым. Его роль и место в принятии решений, связанных с формированием учетной политики, еще не определились настолько, чтобы считать суждение наиболее приемлемым способом разрешения сложных методических проблем.

К профессиональному суждению обычно прибегают при отсутствии нормативных предписаний в обоснование нового (соответствующего) способа ведения бухгалтерского учета. Согласно ПБУ 1/2008 применение новых способов ведения бухгалтерского учета предполагает более достоверное представление фактов хозяйствен-

ной деятельности в учете и отчетности организации или меньшую трудоемкость учетного процесса без снижения степени достоверности информации.

Если отождествлять профессиональное суждение и учетную политику, что часто и делается [32, с. 54–61], то при разработке новых способов бухгалтерского учета следует исходить из тех же оснований, на которых формируется учетная политика, т.е. из общепринятых принципов бухгалтерского учета: допущений и требований. В редакции ПБУ 1/2008 основой учетной практики являются допущения имущественной обособленности организации, непрерывности деятельности, последовательности применения учетной политики и временной определенности фактов хозяйственной деятельности. К ней также предъявляются требования полноты, своевременности, осмотрительности, приоритета содержания перед формой, непротиворечивости и рациональности.

Принципы учета являются принадлежностью современных законодательных и нормативных актов. Они включены в концептуальные основы Международных стандартов финансовой отчетности (IAS/IFRS). В нашей стране учетные принципы отражены в Концепции бухгалтерского учета в рыночной экономике России, Федеральном законе «О бухгалтерском учете», национальных учетных стандартах.

Концепция учета, основанная на общепринятых учетных принципах, получила распространение и заняла определенное место в системе учетных регулятивов. Так, например, Концепция бухгалтерского учета в рыночной экономике России предназначена быть основой разработки новых и пересмотра действующих нормативных актов бухгалтерского учета, принятия решений по вопросам, еще не урегулированным нормативными актами, помогать пользователям бухгалтерской информацией в понимании данных бухгалтерской отчетности, а также обеспечивать специалистов, занятых регулированием бухгалтерского учета, подходами к этой работе.

Нет сомнений в том, что в ряде случаев необходимо руководствоваться принципами учета как общепринятыми подходами к разрешению проблем бухгалтерского учета, понимая их как «положительный практический опыт» [4, с. 165]. В то же время убедительных подтверждений объективности принципов как ориентира для принятия сложных и новых решений к настоящему времени не получено. Спор о том, что есть принципы учета, как это ни парадоксально, не только не утратил актуальности, но и имеет достаточно поводов для активного возобновления.

В 30-х г. XX в. (эта история хорошо описана Э. С. Хендриксеном и М. Ф. Ван Бредой) обсуждались разные толкования самого термина «принципы» как основы установления учетных регулятивов. Уже тогда определились два противоположных подхода к определению сущности этой категории и их сторонники. Согласно первому подходу (его придерживался Жильберт Бирне) принцип следовало признать фундаментальной истиной. Сторонники второго (Джордж

Мэй) считали, что принцип — это, скорее, «основной закон или правило, принятое или выработанное для управления деятельностью» [141, с. 63].

В последующем в поисках смысла «общепринятых принципов бухгалтерского учета» соотносились понятия «принцип», «постулат», «стандарт», «правило», «обычай (сложившаяся практика)», однако, по признанию Хендриксена и Ван Бреда, и через 50 лет напряженной исследовательской работы (она велась с 1930-х гг.) это словосочетание не приобрело искомого содержания. Бесплодные поиски убедили в том, что бухгалтерский учет в отличие от естественных наук, подвластных закономерностям и принципам, не может развиваться «правильным путем». Он является созданием человека [141, с. 74].

Признание субъективности принципов бухгалтерского учета означало, что основы установления правил и практики учета следует искать, руководствуясь, скорее, этическими и психологическими, нежели экономическими (утилитарными) подходами. Или, как отмечают Хендриксен и Ван Бреда, «необходимо сосредоточить внимание не на книге по бухгалтерскому учету, а на профессиональном поведении бухгалтера» [141, с. 78].

На иллюзорность принципов давно обращают внимание оппоненты направления в этике, которое принято называть «принципизмом». Принципы, полагают критики этого направления, слишком абстрактны для того, чтобы стать основой поведения. Если же они утратят неопределенность в угоду созданию правил поведения в конкретной ситуации, то сами эти правила, подчиненные принципам, станут единообразными, а значит ненужными.

Интересно, что критика этических принципов, главным образом, за невозможность руководствоваться ими в конкретной ситуации, привлекла внимание исследователей этой проблемы к принципам профессионального поведения. Возникла идея рассматривать этические принципы в одном ряду с принципами, принятыми в различных видах деятельности, включая корпоративную и финансовую [93]. Эта идея могла не получить развития в силу известной специалистам ограниченности принципов профессиональной деятельности (например, принципов бухгалтерского учета, как было показано ранее).

Вместе с тем принципы практического поведения (практические принципы особого рода), как симбиоз этических принципов и принципов профессионального поведения, неожиданно получили новую интерпретацию и иную возможность развития. О'Нил находит, что их главной особенностью должна стать направленность на формирование действия. Эта особенность практических принципов проявляется в трех аспектах: во-первых, они описывают действие в широком смысле слова; во-вторых, выражают позицию или установку в отношении действия и, в третьих, определяют круг агентов, для которых имеют силу. Неопределенность принципов, которая, по признанию О'Нила, неустранима, не сможет воспрепятствовать их применению, если это применение станет целенаправленным.

Принципы смогут управлять действием в полной мере, если их дополнить суждением. Оно так же, как и принципы, должно быть практическим. Только так можно перейти от неопределенности принципов к конкретному, к способности принципов и суждения по крайней мере отчасти управлять действием. Практическое суждение должно быть «направлено на формирование конкретного действия или установки, и не сводится к реакции на совершенное действие или установку [93].

В этом контексте верным является определение профессионального суждения бухгалтера, которое принадлежит Я. В. Соколову. Он считал, что под профессиональным суждением «следует понимать добросовестно высказанное профессиональным бухгалтером мнение о хозяйственной ситуации, полезное как для ее описания, так и для принятия действенных управленческих решений» [121, с. 78]. Активный характер суждения подчеркивает и О. Аскери, когда характеризует его как процесс квалифицированного выбора варианта действий с последующим обоснованием и доведением до пользователей в пригодной для использования форме [10, с. 52].

Профессиональное суждение бухгалтера, таким образом, является не только способом выражения квалифицированного мнения специалиста, но и созидательным актом, управляющим решениями в области формирования учетной политики организации.

Учетная политика и установка

Ключевыми моментами в рассуждениях О'Нила, помогающими преодолеть недостаточность принципов как основы для принятия решений, являются единство принципов и суждений, а также установка.

Установка личности, по определению С. Л. Рубинштейна, — «это занятая ею позиция, которая заключается в определенном отношении к стоящим целям или задачам и выражается в избирательной мобилизованности и готовности к деятельности, направленной на их осуществление» [115, с. 458].

Деятельность и установка — два понятия, диалектическое соотношение которых послужило предметом дискуссии в среде психологов. Две научные школы: Д. Н. Унзадзе и А. Н. Леонтьева сформировали два разных подхода к взаимодействию этих понятий. Д. Н. Унзадзе, а затем его ученики, полагали, что установка (готовность к деятельности) предшествует собственно деятельности. В школе А. Н. Леонтьева считали, что установка не может быть сформирована иначе как в процессе деятельности, а, значит, следует за ней.

А. Г. Асмолов рассмотрел установку как многоплановое явление и объединил эти подходы. Анализируя его работы, Е. А. Соколова отмечает, что в трактовке Асмолова в генетическом плане (по происхождению) деятельность предшествует установке, а в актуальном

(функциональном генезе) установка предшествует деятельности и определяет ее [180].

Асмолов рассматривает установку в контексте психологической теории деятельности. Он соотносит ее, с одной стороны, с объективными факторами деятельности (мотивом, целью и условиями осуществления действия) и с другой — со структурными моментами процесса деятельности (деятельностью, действием, операцией, психофизиологическими реализаторами деятельности) [11, с. 111]. Так возникает иерархическая уровневая структура установки. В ней выделяются три вида установок: смысловые, целевые и операциональные со свойственным каждой из них содержанием (табл. 1.8).

Таблица 1.8

Классификация установок А. Г. Асмолова

Вид установки	Содержание
1. Смысловая	Выражение личностного смысла в виде готовности к совершению определенным образом направленной деятельности (с. 62–63)
2. Целевая	Готовность субъекта совершить, прежде всего, то, что сообразно стоящей перед ним цели, которая возникает после принятия определенной задачи (с. 76)
3. Операциональная	Готовность к осуществлению определенного способа действия, которая возникает в ситуации разрешения задачи на основе учета условий наличной ситуации и предвосхищения этих условий, опирающегося на прошлый опыт поведения в подобных ситуациях (с. 84)

Смысловая установка придает деятельности устойчивый и стабильный характер. Она не всегда заметна явно, но мы можем ее узнать по «неповторимой субъективной окраске действий». В целевой установке проявляется готовность увидеть прежде всего то, что ожидается увидеть. В крайних проявлениях она способна преобразовать объект восприятия в иллюзию.

Асмолов ссылается на экспериментальные исследования установки, заданной инструкцией, проведенные О. Кюльпе и Брауном [11, с. 77–78]. В одном из них испытуемым предлагалась инструкция с указанием некоторых признаков предъявленных им объектов. Эксперимент показал, что испытуемые достаточно точно воспроизводили признаки объектов, оговоренные инструкцией, и не всегда замечали другие. Таким образом, было подтверждено влияние установки, заданной инструкцией, на избирательность восприятия.

Эксперименты Кюльпе, Брауна и др. позволили сделать два вывода. Во-первых, установка, которая содержится в инструкции, может привести к искажению воспринимаемого материала и, следовательно, к сохранению заданного направления действия, во-вторых, эта установка продолжает влиять на решения сходных задач и после того, когда задание завершено.

Нормативные и инструктивные материалы бухгалтерского учета лишь с определенной долей условности можно отнести к тем инструкциям, которые сопровождают психологические эксперименты. И тем ни менее они также содержат описания критериев признания (признаков) объектов бухгалтерского учета и способов их учетного отражения, которые определяют решения в области создания учетной модели деятельности организации. Бухгалтер часто не видит иных способов бухгалтерского учета, кроме тех, что заданы инструкцией, и у него не возникает побудительного мотива для поиска новых способов, позволяющих более достоверно отразить факты хозяйственной жизни,

Для операциональных установок характерно то, что они проявляются в обычной жизни, в стандартных ситуациях. Если многократно повторяется одно и то же действие в одних и тех же условиях, человек склонен воспроизводить его и далее. Он будет применять известный подход и в случае, когда условия и задачи деятельности изменятся. При этом перенос привычной установки на новую задачу может создавать препятствия к ее правильному решению.

Следствием операциональной установки в бухгалтерском учете является применение одних и тех же методов учета для отражения подобных объектов в разных и иногда несопоставимых условиях.

Можно привести достаточно примеров, когда новая задача решается известными, но не всегда лучшими способами. Наиболее характерный из них — использование в бухгалтерском финансовом и управленческом учете тех же методов, что и в налоговом: оценки основных средств по первоначальной стоимости, линейной амортизации, усредненных оценок при списании материально-производственных запасов и др.

Источником готовности реагировать определенным и привычным образом может стать так называемая мнимая потребность. Она проявляется, например, в стремлении к упрощению учета под предлогом снижения трудоемкости учетных работ. Указанный предлог, безусловно, мнимый. Потребность в снижении затрат труда на обработку учетной информации имела место в докомпьютерном счетоводстве, и к настоящему времени утратила былое значение. Тем ни менее, когда есть выбор между простыми и привычными способами учета и более трудоемкими новыми, часто апеллируют именно к трудоемкости учета, не осознавая слабости этого аргумента.

В практике все еще распространены упрощенные способы исчисления величины общепроизводственных, общехозяйственных расходов и расходов на продажу, подлежащих включению в себестоимость продукции, работ, услуг и их отдельных видов. Общехозяйственные расходы, например, распределяются между ними пропорционально затратам на оплату работников, занятых производством продукции (выполнением работ, оказанием услуг), и затратам на содержание и эксплуатацию оборудования, расходам на передел или прочим расходам. Любой из этих способов дает погрешности,

размер которых зависит от особенностей технологии и организации производства. Между тем с конца XIX в. известно, как можно «выпрямить» косвенные расходы и обеспечить их прямое списание на отдельные виды продукции, работ и услуг. В то время уточненные расчеты себестоимости продукции были востребованы для управления издержками в конкурентном производстве. При этом снижением трудоемкости учета с помощью арифмометров (мнимая цель) пренебрегали ради создания управленческого учета (подлинная потребность).

Таким образом, установка существенно влияет на решения, которые принимает бухгалтер, формирующий учетную политику. Пренебрежение ею может в лучшем случае продлить период действия неадекватных решений, а в худшем — привести к подмене эффективных и действенных решений не самыми удачными.

Выводы и заключение

Учетная политика является одним из самых эффективных способов управления финансовым результатом деятельности организации, но именно в этом качестве она в полной мере не используется, оставаясь по существу формальным нормативным актом локального действия. Поскольку обязанность формирования учетной политики возлагается на главного бухгалтера, эта работа выполняется исключительно бухгалтерией вне связи с другими службами и направлениями деятельности организации. Между тем логика формирования учетной политики такова, что она легко соотносится с любыми управленческими решениями и сама может рассматриваться как управленческое решение в области формирования учетной информации. Причем учетная политика принадлежит к числу управленческих решений, способных предопределить финансовую, договорную и иную политику организации.

В настоящее время учетная политика формируется, как правило, на основе нормативных решений. Дескриптивные подходы к ее разработке пользуются меньшим доверием. Профессиональное суждение рассматривается лишь как один из видов учетных регулятивов в условиях неопределенности и отсутствия нормативных предписаний. Этические и психологические аспекты профессионального суждения обычно не принимаются во внимание, но именно они могут дать ключ к пониманию причин и характера существенных ошибок при выборе способов ведения бухгалтерского учета. Недооценка психологических аспектов учетной политики, таким образом, повышает риск неэффективных решений в области финансово-хозяйственной деятельности организации.

ГЛАВА 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕОРИИ В ФИНАНСОВОМ И УПРАВЛЕНЧЕСКОМ УЧЕТЕ

2.1. Принятие управленческих решений и теория Куна

В условиях рыночной экономики перед предприятиями стоят задачи повышения конкурентоспособности, удовлетворения потребности клиентов, повышения финансовой устойчивости, извлечения прибыли. Успех решения данных задач в первую очередь зависит от правильных управленческих решений, что связано с эффективностью использования учетной информации. В связи с этим значимость задач, решаемых учетной системой, трудно переоценить. Теория обладает собственными, присущими ей закономерностями развития. Она решает и проблемы, которые в определенный период непосредственного актуального практического значения не имеют. В условиях современной научно-технической революции роль теории особенно возрастает, и тезис «нет ничего практичнее хорошей теории» остается актуальным и в наши дни.

Специфика научного труда предполагает необходимость иметь информацию о прошлом. Собственное исследование должно быть органически связано с историей изучаемого вопроса.

Рассматривая исторические аспекты принятия управленческих решений в бухгалтерском учете, необходимо помнить, что «история вопроса непосредственно переходит в постановку проблемы исследования» [77].

В полной мере историческое прошлое может служить настоящему в случае, если оно используется в целях решения актуальных проблем. Одной из актуальных проблем современности является управление устойчивостью хозяйственных систем. Проблема управления устойчивостью хозяйственных систем является предметом исследования достаточно широкого круга специалистов, в том числе юристов, экономистов, бухгалтеров, психологов. Несмотря на значительное количество научных трудов, посвященных данной проблематике, на текущий момент отсутствует единый подход к пониманию сущности устойчивости хозяйственной системы. Так, существует мнение, что экономическая устойчивость — понятие комплексное, как и сама хозяйственная деятельность. Устойчивость хозяйствующего объекта представляет собой совокупность отдельных, единичных и частных равновесий. Таким образом, экономическое развитие предприятия устойчиво, если обеспечены следующие основные условия [72]:

— предприятие нацелено на выполнение стратегических задач развития экономики в целом;

- его воспроизводственный процесс соответствует динамике потребностей макросистемы;
- предприятие имеет известную степень самостоятельности и автономности и обладает адекватной системой управления;
- предприятие обладает определенным потенциалом, необходимым для самоорганизации и саморазвития.

Вне зависимости от подхода к определению сущности устойчивости хозяйственной системы большинство авторов разделяют позицию, в соответствии с которой только гибкость и адаптивность хозяйственной системы обеспечивают ее устойчивость, т.е. динамика условий хозяйствования и способность хозяйствующего субъекта адаптироваться к изменяющимся условиям определяют две группы факторов, влияющих на устойчивость системы в целом.

Гибкость и адаптивность хозяйственных систем реализуются через принятие оптимальных управленческих решений, основанных на анализе бухгалтерской отчетной информации. Постепенный выход из кризиса и начало стабилизации национальной экономики пока не сказались на ее конкурентоспособности. В соответствии с определением, данным Организацией по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСД), конкурентоспособность — это «способность компаний, отраслей, регионов и наций обеспечить сравнительно высокий уровень дохода и заработной платы, оставаясь открытыми для международной конкуренции» [167]. Российская экономика в целом не отвечает этой характеристике.

Как отмечают специалисты, «особенностью сегодняшней ситуации в экономике является неустойчивый баланс между узкой группой экспортоориентированных сырьевых производств, где сохраняются тенденции к росту (это прежде всего топливная промышленность и черная металлургия), и группой отраслей конечного спроса, где доминирующая тенденция либо стагнация, либо спад» [53]. Таким образом, характер российской экономики продолжает оставаться «сырьевым», что снижает ее устойчивость и конкурентоспособность.

Рассматривая стабильность как условие устойчивости хозяйственной системы, не следует забывать как о неизбежной динамике внешней среды, так и о том, что развитие любой системы возможно только в неравновесном, т.е. нестабильном, состоянии. Проблемы управления устойчивостью хозяйственных систем на макро-, мезо- и микроэкономическом уровнях имеют принципиально важное значение для обеспечения конкурентоспособности российской экономики в условиях предстоящего вступления России в ВТО, что повлечет за собой существенное изменение условий хозяйствования.

Вступление России в состав участников Всемирной торговой организации окажет серьезное влияние на экономику Санкт-Петербурга и резко усилит конкуренцию на рынке продовольствия, банковских, страховых, транспортных и социальных услуг, перерабатывающих производств, авто- и машиностроения, легкой

промышленности, агропромышленного комплекса. Резко усиливается конкуренция в сфере образовательных услуг и научной деятельности.

Другими последствиями процесса интеграции в ВТО станут:

- ограничение государственной поддержки отечественных производителей;

- изменение процедур оценки соответствия (сертификации), технических регламентов и стандартов;

- усиление режима охраны интеллектуальной собственности, авторских прав и т. п.;

- повышение актуальности внедрения последних достижений науки и техники, новейших технологий производства и управления для обеспечения конкурентоспособности производимой продукции;

- расширение экспорта продукции региональных производителей.

Достигнутые Россией договоренности об уровне и сроках связывания тарифов на основные материальные ресурсы не приведут к сколько-нибудь масштабным изменениям производства в большинстве отраслей экономики Санкт-Петербурга. Введение предлагаемых ставок таможенных пошлин не приведет к значительным изменениям объемов промышленного производства в регионе. В то же время проведенные опросы показывают, что готовыми успешно конкурировать на отечественном рынке считают себя лишь 25% российских предприятий, на рынках СНГ — 18%, а готовыми к функционированию в условиях присоединения к ВТО — 10% [95].

Конкурентоспособность хозяйственной системы является одним из ключевых факторов ее устойчивости. Таким образом, управление устойчивостью в условиях вступления России в ВТО — это прежде всего управление конкурентоспособностью на всех уровнях экономики.

Рыночные формы хозяйствования в условиях жесткой конкуренции приводят к несостоятельности или временной неплатежеспособности отдельных предприятий. Известно, например, что в США около 50% вновь созданных малых и средних предприятий прекращают свою деятельность в течение первого года с момента их создания. Статистика американских и европейских рынков за последние 100 лет, а также статистика развития российского рынка за последние 10 лет выявляет следующую закономерность, характерную для каждого рынка и для любого периода. Если взять за 100% количество компаний, начавших свой бизнес в определенном году, то выяснится, что на третий год своего развития выходит не более 20% стартовавших компаний. Анализ, проведенный в Англии, одном из старейших рынков мира, в 1990-х гг. показал, что только 23% компаний перешли свой трехлетний рубеж развития, а 77% компаний разорились.

Следующий этап, когда сложности в управлении бизнесом резко возрастают и компания испытывает очередной кризис, приходится

на шестой — восьмой год жизни компании. В этот момент времени возобновляется та же самая статистика: 80% «оставшихся в живых» компаний разоряются, закрываются и уходят с рынка и только 20% компаний продолжают развиваться дальше. Если посчитать общий результат, то видно, что к девятому-десятому году своей жизни подпадают не более 4–5% компаний. Изложенное позволяет сделать вывод о необходимости постоянно проводить работу по антикризисному управлению.

Наиболее кризисными отраслями экономики стали, по данным того же источника, высокотехнологичные отрасли (медицинская промышленность, фармацевтика, разработка программного обеспечения, телекоммуникации и др.), т. е. отрасли, работающие в динамичной внешней среде на конкурентных рынках и использующие сложные технологические процессы. Список 10 наиболее подверженных кризисам отраслей экономики показан в табл. 2.1.

Таблица 2.1

Наиболее кризисные отрасли экономики, 1994–2008 гг.

Отрасль экономики	Доля кризисов (в %)
Медицинская промышленность	7,2
Разработка программного обеспечения	5,6
Фармацевтическая промышленность	5,1
Телекоммуникации	3,9
Производство компьютеров	2,5
Финансовые услуги (банки)	2,3
Управление недвижимостью (девелопмент)	2,2
Финансовые услуги (управление портфелями ценных бумаг, биржевые торги)	2,0
Страхование	1,9
Авиаперевозки	1,9

То, что предприятие не проходило через процедуру банкротства, не означает отсутствие в его развитии кризисных ситуаций. За последнее десятилетие практически ни одна ведущая корпорация мира не смогла избежать рискованной и болезненной процедуры радикального реструктурирования. Промедление и попытки обойтись без серьезных изменений привели к исчезновению каждой четвертой компании из списка 500 ведущих корпораций.

Выход из кризиса и начало подъема в нашей стране обусловлены крайне противоречивыми тенденциями, которые не могут не отразиться на функционировании российских предприятий, усиливая их нестабильность. К таким тенденциям относятся следующие.

Рост иностранных инвестиций, происходящий, несмотря на признанный ведущими мировыми агентствами и отечественными экспертами неблагоприятный инвестиционный климат. В 2003–2009 гг. ведущие агентства Moody's, Standard & Poor's, Fitch присвоили России инвестиционный рейтинг. В 2007 г. Moody's и Fitch подняли суверенный рейтинг России до инвестиционного уровня. Данное решение, по оценкам ряда аналитиков, привело к возникновению ряда проблем, усложняющих контроль за темпами инфляции и курсом национальной валюты.

Если обратить внимание на возрастную структуру используемых технологий, то машиностроение является единственной отраслью промышленности, в которой доля новых и новейших технологий превышает 60%. Для остальных отраслей характерной чертой является существенное технологическое отставание от промышленно развитых стран.

Растущее давление со стороны иностранных конкурентов, которое обусловлено глобализацией экономики и которое будет увеличиваться по мере интеграции российской экономики в мировую (в частности, ее вступления в ВТО). В ряде отраслей, например в легкой промышленности, российские производители в настоящий момент занимают не более 25% рынка, все остальное принадлежит иностранным компаниям.

Отсутствие прозрачной и последовательной государственной промышленной и инвестиционной политики, которое приводит к низкой конкурентоспособности как отдельных производителей, так и экономики в целом, при благоприятной рыночной сырьевой конъюнктуре.

Перечисленные противоречивые тенденции усиливают нестабильность условий хозяйственной деятельности для российских предприятий и обуславливают повышенное внимание к проблемам предотвращения кризисов в рамках антикризисного превентивного управления и риск-менеджмента.

Неопределенность внешней среды предприятия определяет неустойчивость параметров его функционирования: ресурсов, технологий, производственного процесса, сбыта и общей эффективности функционирования. По мере роста неопределенности усложняются задачи управления, и возрастает роль антикризисного управления, что говорит о возрастающей роли эффективных управленческих решений.

Факторами неопределенности являются изменения, происходящие в производственно-хозяйственной, научно-технической, общественно-политической, правовой и социальной сферах и на товарных рынках. Под влиянием факторов неопределенности значительно усложняется управление предприятием:

– постоянно растет число сложных задач управления. Многие из них являются новыми, не могут быть решены на основе экстраполяции предшествующего опыта и требуют инновационных подходов;

– сложность и новизна задач создают повышенную нагрузку на руководство предприятия, что требует повышения внимания к управленческому потенциалу;

– неожиданность появления новых задач и темп происходящих во внешней среде изменений повышают вероятность возникновения новых неопределенностей.

Уровень нестабильности внешней среды может быть оценен значениями следующих параметров:

– привычность событий в сопоставлении с событиями, имевшими место в прошлом;

– темп изменений событий в сопоставлении с реакцией предприятия;

– предсказуемость будущего на основании прошлого опыта и навыков.

Научное знание — это систематическое знание, внутренне связанное некоторыми принципами, общими предпосылками, полученное научными методами, опирающееся на доказательство и допускающее логическую и опытную проверку правильности своих утверждений и их использование в различных формах и применительно к различным областям жизни общества. Научное знание вырабатывается в процессе научной деятельности. Знания, полученные в практической деятельности руководителя, специалиста, финансиста, бухгалтера при принятии управленческих решений, учитываются и рассматриваются при возникновении новых научных теорий.

Открытие не делается до тех пор, пока для него не готово время. Оно происходит тогда, когда подготовлено временем, при этом необходимо учитывать традиции в науке и практике принятий управленческих решений при рассмотрении происходящих в ней изменений. Практическими вопросами принятий управленческих решений занимался И. Ансофф.

На основании изучения опыта американских предприятий И. Ансофф предложил следующую шкалу оценки нестабильности внешней среды предприятий (табл. 2.2).

Почему ранее благополучные предприятия оказываются в состоянии неплатежеспособности? Как показывает теория и подтверждает опыт, нарушение платежеспособности в современных условиях является следствием несоответствия стратегии предприятия изменениям во внешней среде, которая в современных условиях становится все более динамичной. Еще 30 лет назад в практике управления предприятиями отсутствовали стратегические принципы. Только на стыке 1960–1970-х гг. появляются новые методы управления и вместе с ними термин «стратегическое управление». Это вызвано в первую очередь изменениями внешней среды бизнеса (рис. 2.1).

Таблица 2.2

Шкала нестабильности внешней среды предприятия

Стадия нестабильности	Характеристика стадии	Шкала, баллы
Стабильность	События привычны Изменения происходят медленнее, чем реакция фирмы Будущее предсказуемо по аналогии с прошлым	1
Реакция на проблемы	Привычность событий: в пределах экстраполяции опыта Изменения происходят медленнее, чем реакция фирмы, или сравнимы с ней Будущее предсказуемо по аналогии с прошлым или путем экстраполяции	2
Предвидение	Привычность событий: в пределах экстраполяции опыта или наличия аналогии с прошлым Изменения происходят быстрее, чем реакция фирмы Предсказуемость будущего: путем экстраполяции Предсказуемы серьезные проблемы и новые возможности	3
Исследование	Привычность событий: неожиданные, но имеющие аналоги с прошлым Изменения происходят быстрее, чем реакция фирмы Предсказуемость будущего: частично предсказуемо по слабым сигналам Предсказуемы серьезные проблемы и новые возможности	4
Творчество	События неожиданные и совершенно новые Изменения происходят быстрее, чем реакция фирмы Предсказуемость будущего: частично предсказуемо по слабым сигналам или непредсказуемо	5

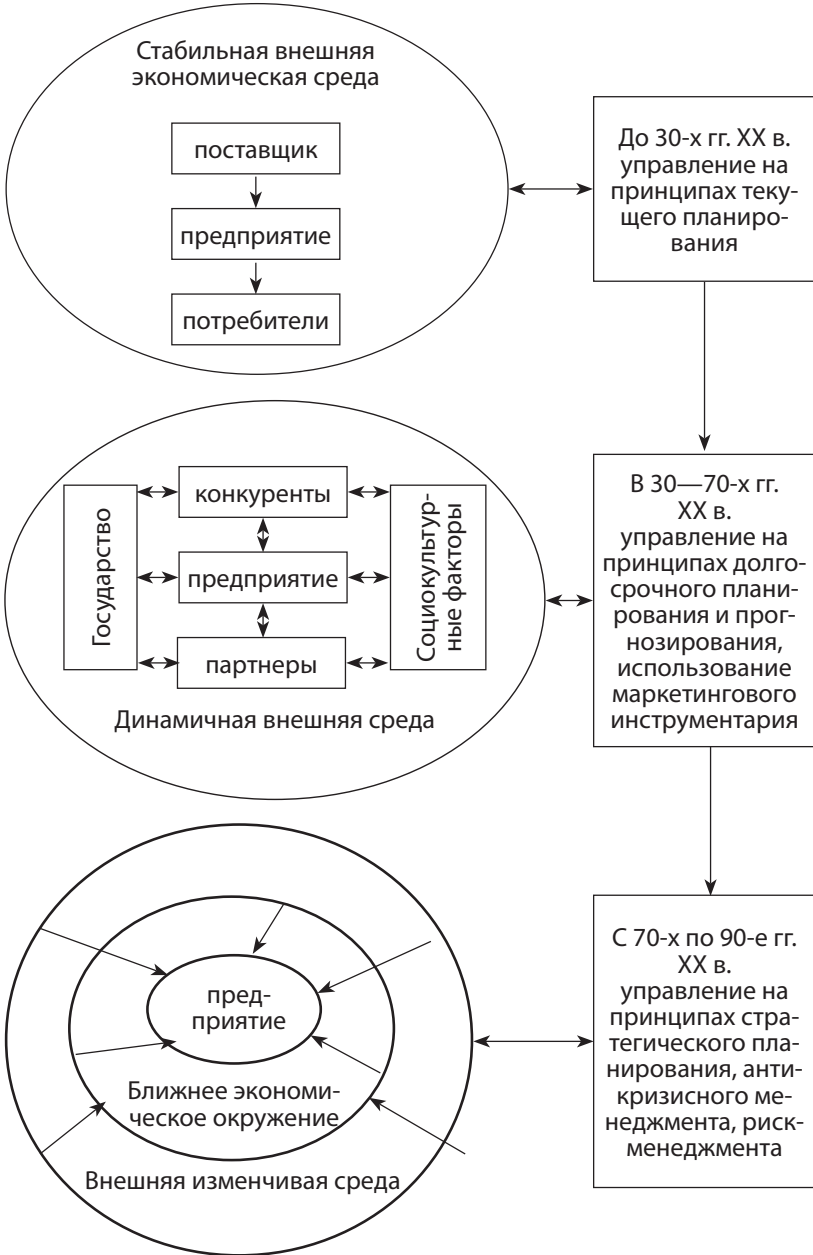


Рис. 2.1. Эволюция организации и принципов управления

М. Г. Ярошевский (1915–2001) разработал оригинальную концепцию под названием категориального анализа. Концепция включает анализ категориального аппарата, объяснительных принципов и глобальных проблем, их преобразование в ходе исторического пути развития науки.

Система этих категорий вместе с объяснительными принципами — детерминизма, системности, устойчивого развития — образует категориальный аппарат науки, ее инвариантное ядро. Применение категориального анализа позволяет увидеть в меняющихся знаниях о субъективной реальности их постоянные компоненты. В парадигмальной теории Куна главное внимание уделено именно категориям, прослеживая их исторически меняющееся содержание.

Парадигма в методологии науки — совокупность ценностей, методов, технических навыков и средств, принятых в научном сообществе в рамках устоявшейся научной традиции в определенный период времени. Находит свое выражение в научных трудах, научных школах и кружках, учебниках и т.п. определенной группы исследователей со специализированной и сходной научной подготовкой, единых в понимании ценностей науки и объединенных научным этносом с определенными нормативно-ценностными установками.

Кун указал, что существуют правила, которых придерживаются все ученые-профессионалы. Тем не менее эти правила сами по себе не могут охватить все то общее, что имеется в различных видах наук. Нормальная наука — это в высокой степени детерминированная деятельность. Правила вытекают из парадигм, но парадигмы сами могут управлять исследованием даже в отсутствии правил. Парадигмы зрелого научного сообщества могут быть определены сравнительно легко. Ученые могут согласиться в своей идентификации парадигмы, не соглашаясь с ее полной интерпретацией или рационализацией. Отсутствие стандартной интерпретации или общепринятых правил не будет препятствовать парадигме направлять исследования. Нормальная наука может быть детерминирована хотя бы частично непосредственным изучением парадигм. Существование парадигмы не предполагает обязательного наличия полного набора правил. Например, парадигма экономического развития регионов существует без определенного набора правил, однако важное место занимает проблема экономического роста. Под *экономическим ростом* принято понимать такое увеличение масштабов регионального производства, которое обеспечивается как за счет роста количества применяемых факторов производства, так и на основе повышения их качества, которое характеризует интенсивный тип этого роста. Правила могут быть различными, однако существуют два подхода и соответственно два механизма стимулирования экономического роста в регионах.

Первый подход приемлем в условиях неполного использования регионом своих экономических ресурсов. Когда производ-

ственные мощности имеющихся промышленных предприятий в значительной степени не загружены, когда не засеваются сельскохозяйственные угодья, когда велика безработица, когда в силу падения производства и снижения денежных доходов населения сокращаются налоговые поступления в бюджет, органы управления вынуждены искать пути, как заставить имеющиеся ресурсы вновь работать. Экономический механизм решения этой проблемы объясняется теорией занятости. В самом кратком виде суть состоит в том, чтобы через бюджетные инвестиции и эффект рычага, называемый инвестиционным мультипликатором, запустить производство, вовлечь в него свободную рабочую силу, повысить доходы и платежеспособность населения, увеличить валовой региональный продукт.

Второй подход приемлем тогда, когда имеющиеся производственные мощности задействованы полностью и дальнейшее развитие регионального хозяйства связано с повышением его конкурентоспособности, структурной перестройкой, повышением производительности труда и общей эффективности производства за счет использования организационных инноваций и новых технологий. Механизм такого развития объясняется теорией экономического роста. Источником роста здесь также являются инвестиции, но не бюджетные, а капиталовложения, осуществляемые предприятиями, — точками роста. Через них включается экономический рычаг, называемый механизмом акселерации. Дифференциация территорий, для одних из которых характерен подход, основанный на механизме теории занятости, а для других — преобладание механизма теории экономического роста, характерна и в условиях сложившихся рыночных отношений, и для развивающегося, трансформирующегося типа экономики (табл. 2.3).

Таблица 2.3

Теоретические подходы к механизмам экономического роста регионов

Теории механизма роста	Типы территорий	
	Россия	Европейский союз
Теория занятости	Территории-реципиенты	Депрессивные, периферийные районы
Теория экономического роста	Территории-доноры	Зоны экономического роста

При этом, выделяя точки роста, руководство даже самого депрессивного региона должно использовать оба механизма обеспечения экономической динамики.

В литературе встречаются две научные трактовки понятия точек экономического роста.

1. Под точками экономического роста понимают самостоятельные действующие предприятия, способные к развитию и полному обеспечению собственных финансовых потребностей без помощи извне.

2. Под точками экономического роста понимают предприятия, имеющие хороший экономический потенциал (базу для развития) и способные его реализовать при внешней финансовой поддержке.

Необходимость выделения точек экономического роста продиктована прежде всего ограниченностью финансовых ресурсов, распределяемых между отдельными территориями, отраслями, предприятиями, а также выдаваемых под претворение в жизнь отдельных программ по стабилизации экономической ситуации как в отдельно взятом регионе, так и стране в целом. Таким образом, в совокупности всех возможных точек экономического роста можно выделить четыре составные части:

- территории (как составляющие страны в целом или регионов внутри нее);
- отрасли (более перспективные и менее затратные для конкретной территории);
- предприятия (базовые для отраслей или просто стабильно функционирующие);
- программы (направленные на экономическую стабилизацию).

Взаимосвязь между этими группами может быть отражена с помощью следующей схемы (рис. 2.2).

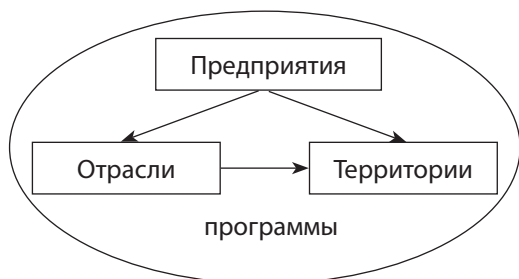


Рис. 2.2. Взаимосвязь возможных точек экономического роста

Высокая конкурентоспособность является одним из основных факторов экономического роста в регионах и предпосылок перехода к региональному устойчивому развитию.

Категорийный аппарат науки объясняет принципы глобальных проблем возникновения новых теорий. На протяжении истории содержание категорий менялось, однако, постоянным компонентом оставалась терминология, которую необходимо идентифицировать.

В бухгалтерском учете необходимо недвусмысленно и без лишних аргументов использовать такие слова, как основные средства, внеоборотные активы, прибыль, баланс и др. Ученые и практики для принятия управленческих решений должны иметь способность схватывать некоторую совокупность свойств, которыми обладают все эти термины и показатели. Эти показатели составляют естественные группы, каждая из которых установлена благодаря сетке пересекающихся сходных свойств. Общее между ними состоит в том, что на основании сходства или путем моделирования их можно отнести к той или иной части научного знания. Благодаря этому ученые, а затем и практики не нуждаются ни в какой полной системе правил. Парадигмы могут предшествовать любому набору правил исследования, которые может быть из них однозначно выведен. Парадигмы могут определять характер нормальной науки без вмешательства правил. Первая причина состоит в чрезвычайной трудности обнаружения правил, которыми руководствуются ученые в рамках отдельных традиций нормального исследования. Вторая причина состоит в том, что ученые никогда не заучивают понятия, законы и теории абстрактно и не считают это самоцелью. Новую теорию всегда объявляют вместе с ее применением к конкретному ряду природных явлений и отдельным моментом практики. Когда новая теория признана, то в различных учебниках публикуют приложения теории. Приложения не являются просто украшением теории и не выполняют только документальную роль. Для принятия управленческих решений необходимы все приложения к бухгалтерскому балансу, которые с 1 января 2011 г. имеют новый вид по приказу Минфина России № 66н от 2 июля 2010 г. Третья причина состоит в том, что нормальная наука может развиваться без правил лишь до тех пор, пока соответствующее научное сообщество принимает без сомнения уже достигнутые решения некоторых частных проблем. Пока парадигмы остаются в силе, они могут функционировать независимо от того, предпринимаются ли попытки их рационализировать. Четвертая причина заключается в том, что для признания за парадигмами приоритета первичности по отношению к общепринятым правилам и допущениям, предполагаем, что замена парадигм на правила должна облегчить понимание разделения между научными областями и специальностями. Ученые, которые работают в различных тесно примыкающих областях, вероятнее всего приобретут различные парадигмы в процессе профессиональной специализации. В качестве одного из примеров рассмотрим сообщество, в которое входят все ученые-экономисты. В настоящее время каждый член этой группы изучает например, законы о бухгалтерском учете и аудиторской деятельности. Большинство экономистов используют эти законы в процессе исследования, практической деятельности или преподавания. Однако не все они заучивают и применяют одни и те же прило-

жения этих законов и, следовательно, не все они в своих взглядах будут одинаково подвержены воздействиям изменений в Законе «О бухгалтерском учете». На пути к профессиональной специализации некоторые из ученых-экономистов встречаются только с основными принципами бухгалтерского учета. Другие детально изучают парадигмальные применения этих принципов к аудиту, контроллингу и др. То, что означает Закон «О бухгалтерском учете» для каждого из них, зависит от того, какие курсы он прослушал и какие учебники и журналы читал. И хотя изменение в Законе «О бухгалтерском учете» будет революционным для каждой из этих групп, изменения, отражающие только одно или другое парадигмальное применение закона о бухгалтерском учете, окажутся революционным только для членов частной профессиональной подгруппы. Для остальных же представителей экономистов, и для тех, кто занимался исследованиями в других экономических науках, это изменение вообще не обязательно должно быть революционным. Нормальная наука не ставит своей целью нахождение нового факта или теории. Открытие начинается с осознания аномалии, т. е. установление того факта, что природа нарушила установленные парадигмой ожидания, направленные на развитие нормальной науки. Фактические и теоретические новшества в научных открытиях тесно переплетаются. В развитие любой науки первая общепринятая парадигма обычно считается вполне приемлемой для большинства наблюдений. Нормальная наука ведет к накоплению подробной информации и уточнению соответствия между наблюдением и теорией. Как отмечалось выше, в основе теории устойчивого развития лежит выдвинутая академиком В. И. Вернадским теория преобразования (под воздействием научной мысли и человеческой деятельности) биосферы в ноосферу — сферу разума. Дальнейшее развитие цивилизации в значительной степени зависит от уровня образования населения вплотную столкнувшегося на пороге XXI в. с вопросами ресурсосбережения, перенаселения планеты, и т.д. Термин «устойчивое развитие», таким образом, имеет достаточно длительную историю, восходящую к Декларации первой Конференции ООН по окружающей среде (Стокгольм, 1972) и работам Римского клуба начала 1970-х гг., когда была осознана связь между проблемами окружающей среды, экономическим и социальным развитием. В науках факт и теория, открытия и исследования не разделены категорически и окончательно. Если осознание аномалии имеет значение в возникновении нового вида явлений, то более глубокое сознание является предпосылкой для всех приемлемых изменений теории. Новая теория обычно является следствием осознаваемого кризиса, и проблемы отдельных ученых заключаются в неспособности к сопоставлению различных точек зрения как и в производственной сфере, так и в науке смена инструментов — крайняя мера, к которой прибегают лишь в случае действи-

тельной необходимости. Значение кризисов заключается именно в том, что они говорят о своевременности смены инструментов. Ученые никогда не отказываются легко от парадигмы, которая ввергла их в кризис. Вынесение приговора, которое приводит ученого к отказу от ранее принятой теории, всегда основывается на чем-то большем, нежели сопоставление теории с окружающим миром. Решение отказаться от парадигмы всегда одновременно есть решение принять другую парадигму. Если аномалия должна вызвать кризис, то она обычно означает нечто большее, чем просто аномалия. По мнению Куна, важный источник изменения состоит в различной природе множества частных решений, которые появляются благодаря вниманию к проблеме. Очевидно, должен возникнуть конфликт между парадигмой, которая обнаруживает аномалию, и парадигмой, которая позднее делает аномалию закономерностью. История показывает, что никакого эффективного пути к научному открытию нет. В итоге ученые переходят к осознанным аномалиям, характерной чертой которых является сопротивление объяснению существующими парадигмами. Это и дает основания для возникновения новых теорий.

Итак, согласно теории Куна, социальные, культурные и психологические процессы порождают парадигмы как «признанные всеми научные достижения, которые в течение определенного времени дают научному сообществу модель постановки проблем и их решений» [77]. Когда внутри данной научной парадигмы возникают аномалии — факты, не совместимые с этой парадигмой, он генерирует кризис. Происходит научная революция, в результате которой на место ставшей неадекватной парадигме приходит новая.

Развитие науки, в том числе и бухгалтерского учета, не линейный, а очень сложный процесс, на пути которого возможны зигзаги, неузнанные открытия, возвраты к уже пройденным решениям, «топтание на месте», кризисы. В целом смена научных мнений — это развитие и прогресс, а не разрушение.

Закономерность в смене и развитии идей, возникновение и гибель понятий, даже смена классификаций и т.д. — все это может быть объяснено на почве связи данной науки:

- с общей социально-культурной подпочвой эпохи;
- общими условиями и законами научного познания;
- теми объективными требованиями, которые предъявляют

к научному познанию природы изучаемых явлений на данной стадии их исследования.

Как и всякая другая наука, бухгалтерский учет обладает лишь относительной самостоятельностью, а бухгалтеры как ученые находятся под господствующим влиянием экономического развития.

Взаимодействие бухгалтерского учета с другими науками продолжается и в наши дни, что является особенностью современного этапа в развитии бухгалтерского учета.

2.2. Влияние мотивации труда на организацию управленческого учета

Управленческий учет в современное время охватывает различные аспекты деятельности организации. Если раньше управленческий учет рассматривался как часть производственного, то на данный момент времени в его систему входит учет различных объектов организации с позиции их движения, изменения и участия на предприятии. Это относится в полной мере к учету труда работников организации, включая мотивацию, психологию и конкретные результаты.

Исследование различных аспектов мотивации труда в рамках управленческого учета невозможно без рассмотрения сущности данного процесса, а также понятий, которые с ним связаны. В таблице 2.4 представлены различные подходы к содержанию понятия мотивации, которое приводится в научной литературе.

Таблица 2.4

Содержание понятия мотивации в научной литературе

Автор	Содержание
1	2
Э. Аткинсон, Д. Банкер, Р. Каплан, С. Марк Янг [13, с. 847]	Мотивация — интерес или внутренний импульс индивида действовать определенным образом
С.Н. Апенько, В. Ю. Мамаева [7, с. 103]	Мотивация как процесс рассматривается в двух аспектах. Во-первых, создание таких механизмов стимулирования, которые соответствуют мотивам, а стимулирующие воздействия становятся субъективно значимыми. Во-вторых, это процесс воздействия на мотивационную сферу личности с тем, чтобы формировать готовность действовать в соответствии с целями субъекты управления
Б.М. Генкин [33, с. 130]	Мотивация — целесообразное воздействие на деятельность человека или организации. Поведение человека может изменяться как под влиянием его собственных (внутренних) побуждений, так и в результате внешних воздействий. Внутренние побуждения человека обусловлены его целями, ценностями, потребностями, потенциалом. Внешние воздействия на поведение человека, в конечном счете, обусловлены целями и ценностями семьи, коллектива, организации, общества
Т.А. Демченко [40, с. 10–11]	Мотивация (или стимулирование) — это процесс сопряжения целей предприятия и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, это система различных способов

Окончание табл. 2.4

Автор	Содержание
1	2
	воздействия на персонал для достижения намеченных целей и работника, и предприятия. Различают внутреннюю (побуждение к деятельности определяется личными целями субъекта — потребностями, интересами, ценностями) и внешнюю мотивацию (побуждение к деятельности определяется целями, заданными извне, путем принуждения,
Е.Е. Егоров [44, с. 11]	Мотивация труда — это целенаправленный, систематический, осознанный процесс воздействия на личность и подкрепления деятельности, в соответствии с ее потребностями, установками для согласования и достижения определенных личных и организационных целей
А.Н. Занковский [50, с. 235]	Мотивация — процесс, определяющий энергетическую сторону и направленность поведения. Этот внутренний процесс направляет поведение человека и определяет тот выбор, который он делает из возможного набора поведенческих альтернатив
В.В. Крупица [74, с. 213]	Мотивация труда — целенаправленное воздействие на личность в соответствии с ее, потребностями, ценностными ориентирами, мотивами
Н.Ю. Михайлова [90, с. 160]	Мотивация — это внутреннее побуждение человека к труду, которое складывается под воздействием мотивов и стимулов
Э. Питер [104, с. 398]	Мотивация — это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации
А.Ю. Смолянов, Д. М. Жигалова [119, с. 238]	Мотивация труда — это стимулирование работника к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей
Ч. Хорнгрен, Дж. Фостер, Ш. Датар [143, с. 995]	Мотивация — желание достичь определенной цели (фактор согласованности целей) в сочетании с результирующим стимулом или стремлением к цели (фактор прикладываемых усилий)

Информация таблицы показывает, что многие авторы, трактуя общее понятие мотивации, рассматривают одно из его основных направлений — мотивацию труда, которое является предметом управленческой деятельности. Каждый из авторов либо дополняет, либо уточняет содержание мотивации. Обобщая различные подходы к понятию мотивации, включая мотивацию труда, можно сделать следующие выводы:

— мотивация — это целесообразный, систематический, осознанный процесс воздействия на поведение человека;

- изменение поведения человека обусловлено внутренними побуждениями и внешними воздействиями;
- данный процесс должен осуществляться в соответствии с потребностями, установками и интересами человека для согласования и достижения определенных личных и организационных целей.

Процесс мотивации включает в себя отдельные элементы, между которыми существует взаимосвязь. В общем виде взаимосвязь между элементами процесса мотивации представлена на рис. 2.3 [44, с. 6].

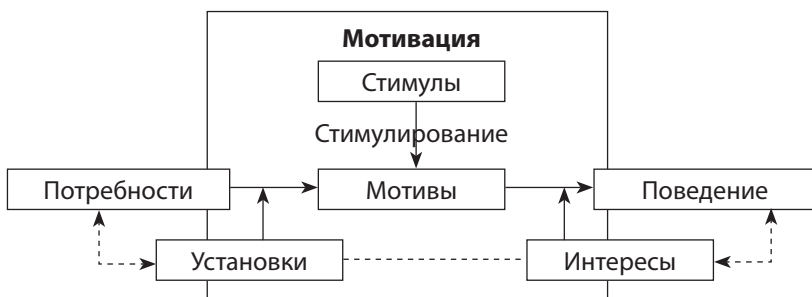


Рис. 2.3. Взаимосвязь основных элементов мотивации

Потребность является одним из основных элементов мотивации, тесно связанных и влияющих на мотивы человека. А. Н. Леонтьев подчеркивает, что «первая предпосылка всякой деятельности есть субъект, обладающий потребностями» [61, с. 89]. В современном словаре по психологии под потребностью понимается «состояние субъекта, которое он испытывает при определенной нужде в тех или иных предметах, людях, объектах, материальных ценностях, необходимых для его существования [97, с. 496]. Полагаем, что потребности связаны не только с материальными, но моральными ценностями. Е. Ю. Юрганова отмечает, что «потребность — это состояние неравновесия, являющееся внутриличностным раздражителем, пробуждающее состояние устремленности, готовность человека к действиям» [146, с. 30].

Существует множество потребностей человека, которые «находятся в динамическом развитии и имеют тенденцию к росту как отдельного человека, так и для общества» [44, с. 7]. Данный аспект является важным и должен учитываться при формировании и совершенствовании мотивации трудовой деятельности в организации.

В научных исследованиях процесса мотивации применяется понятие мотива. Подходы к содержанию данного понятия в научной литературе представлены в табл. 2.5.

Таблица 2.5

Подходы к содержанию понятия мотива в научной литературе

Автор	Содержание
1	2
Д. Адаир [2, с. 15]	Потребность или желание, осознанное, наполовину осознанное или даже неосознанное, которое воздействует на волю и вызывает те или иные действия
Б.М. Генкин [33, с. 138]	Это то, что непосредственно побуждает людей к действиям, формируется на основе потребностей и оценки возможностей их удовлетворения
Т.А. Демченко [40, с. 10]	Осознанное побуждение (повод, причина) к активности и деятельности субъекта (личности, социальной группы, общества)
А.П. Егоршин [45, с. 457]	Это то, что вызывает определенные действия человека, его внутренние и внешние движущие силы
И.П. Пономарев [107, с. 31]	Явление внутреннее, субъективное. Образ действий по достижению желаемого результата
В.П. Пугачев [110, с. 177–178]	Преимущественно осознанное внутреннее побуждение личности к определенному поведению, направленному на удовлетворение тех или иных его потребностей. Мотив — это первоначально неактуализированная готовность человека к определенному поведению. Актуализация мотива означает превращение его в импульс психологической активности, детерминирующий поведение
Е.Ю. Юрганова [154, с. 30–31]	Это потребность, имеющая определенную направленность и поддающаяся осознанию. Мотивы представляют собой побудительные причины человеческого поведения и действий и в существенной степени влияют на последние

Анализ информации табл. 2.5 показал, что понятие мотива определяется разными авторами неоднозначно. Наряду с представленными точками зрения в психологии под термином «мотив» подразумевают различные психологические феномены: установки, идеи, чувства, потребности, побуждения, психические процессы и т.д. Авторы, как правило, сходятся в том, что мотив — это побуждение к деятельности. Одновременно некоторые из них добавляют, что он порождается определенной потребностью человека и проявляется в осознанной деятельности, другие отмечают, что осознание мотива предполагает, что человек не только стремится к чему-то, но видит хотя бы в общих чертах пути достижения своих целей (рис. 2.4).

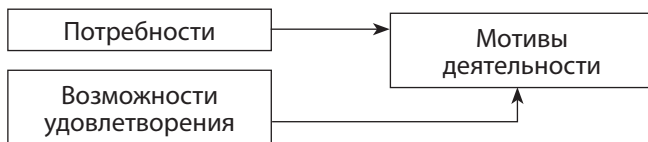


Рис. 2.4. Схема формирования мотивов деятельности человека

Поведение человека также обуславливает его установки, которые, как отмечает Е. Е. Егоров, «характеризуют готовность, predisположенность человека к определенному поведению в определенной ситуации и как бы связывают притязания и ожидания с прошлым опытом действий в аналогичных ситуациях» [44, с. 12]. Данное состояние готовности основано на ценностных ориентациях человека, его ожиданиях и стереотипах.

Поведение человека непосредственно связано с его определенными интересами. Они являются «реальной причиной деятельности социальных субъектов, направленной на удовлетворение определенных потребностей, лежащей в основе непосредственных побуждений, мотивов и определяемой положением и ролью этих субъектов в системе общественных отношений» [44, с. 13]. Для организации учет интересов ее работников является важным при создании или совершенствовании системы мотивации, поскольку позволяют определить направленность поведения работников и предложить работникам те стимулы, которые будут для них актуальными.

Понятие «стимул», как правило, не вызывает споров в научной литературе. Т. А. Демченко отмечает: «Стимул — это внешнее побуждение к деятельности, связанное с воздействием внешних по отношению к личности сил и субъектов» [40, с. 11]. Е. Ю. Юрганова подчеркивает, что «стимул — это внешний по отношению к человеку раздражитель, побуждающий человека к определенному виду поведения в случае, когда стимул согласуется с системой потребностей человека» [154, с. 31]. По мнению С. Н. Апенько, «стимул — это совокупность внешних относительно личности обстоятельств, побуждающих человека определить направленность поведения, показывая преимущества и недостатки, которые могут возникнуть в результате» [7, с. 99].

С. Н. Апенько подразделяет стимулы на две группы:

- стимулирующие ситуации, представляющие собой совокупность условий внешней относительно человека среды, сообразуясь с которыми он определяется с выгодностью-невыгодностью совершения тех или иных поступков и действий. К ним относятся правовые ограничения, экономическая ситуация в обществе, регионе, на предприятии и т.д.;

- целенаправленные воздействия субъектов управления. Это специально организуемые формы воздействия внешних субъектов на человека с целью побуждения его к вполне определенному поведению. К ним можно отнести материальные и нематериальные стимулы [7, с. 99–100].

Несмотря на сходство понятий мотива и стимула, их необходимо различать.

Мотив является «искрой», которая при определенных условиях проскакивает между потребностью и стимулом. Для ее возникновения стимул должен быть осознан и принят работником. Таким образом, происходит процесс восприятия стимула и образования неактуализированного мотива. На этом этапе стимул может быть предварительно принят, а может быть, отторгнут субъектом. При предварительном принятии стимула и наличии соответствующей установки и определенного интереса мотив актуализируется и приводит субъект к действию [44, с. 12].

Соединение стимулов и мотивов является тем механизмом, который позволяет реализовать потребности субъекта наиболее приемлемым для него способом — путем реализации своих способностей, а также дает возможность руководителю разработать систему стимулирования труда работника, соединив, таким образом, цели предприятия и цели рабочего [40, с. 11–12].

Исследовав основные элементы мотивационного процесса, его можно представить в виде общей принципиальной схемы (рис. 2.5) [44, с. 103]. Схема мотивационного процесса, разработанная Е. Е. Егоровым, показывает, что поведение человека может быть вызвано не только стимулом извне, но и самим человеком. Внутренняя мотивация человека отражена пунктирной линией. Схема мотивационного процесса содержит еще один элемент — «условия среды», который необходимо учитывать «при разработке реальной модели мотивации, так как в разных ситуациях люди будут вести себя по-разному и, следовательно, стимулирование также будет различным» [44, с. 14].

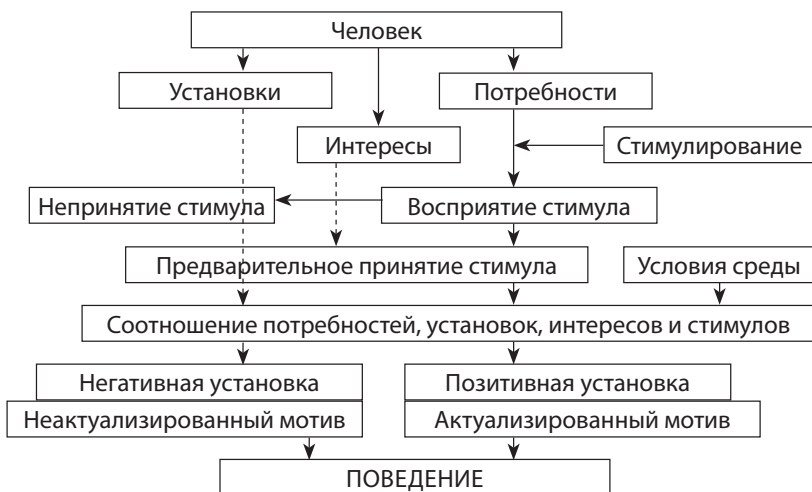


Рис. 2.5. Схема мотивационного процесса

Для реализации управления мотивацией труда персонала, а также учета мотивационных аспектов при разработке, внедрении и совершенствовании управленческого учета в организации необходимо знание теорий мотивации трудового поведения.

Исследования процесса мотивации, включая мотивацию трудовой деятельности, уходят корнями в глубокое прошлое. Однако первым экономистом, который дал теоретическое обоснование трудовой мотивации, стал А. Смит. С его именем связана концепция «экономического человека». В работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» он выделяет свойства человека, определяющие виды его хозяйственной деятельности. В том числе к ним относятся собственный интерес, эгоизм, одинаковое у всех людей постоянное и неистощающее стремление улучшить свое положение. При этом А. Смит не сводил собственный интерес людей только к получению денежных доходов, хотя подчеркивал их приоритетное значение.

В свою очередь Джон Стюарт Милль и Джереми Бентам определяли поведение экономического человека, ведущее к достижению максимального удовольствия. При этом для Джереми Бентама удовольствие и счастье являлись синонимами и включали интеллектуальные, социальные, моральные и физические удовольствия.

В период с 1885 по 1924 г. в США развивалась школа научного управления, или школа научной организации труда, основателем которой является Фредерик Уинслоу Тейлор. Предложенная им теория направлена на повышение эффективности производства с помощью организации труда, рационализации и интенсификации трудового процесса. Согласно теории Тейлора промышленное предприятие представляет собой совокупность элементов, каждый из которых может быть усовершенствован с целью достижения при рациональной специализации и координации элементов высокого результата. К таким элементам могут относиться процесс, операция, подразделение, рабочее место.

Одновременно в рамках научной организации труда Ф. У. Тейлор определяет систему мотивации, которая включает профессиональный подбор, хронометраж исполнительных действий рабочих и нормирование работ, обучение и повышение квалификации, дифференцированный подход к оплате труда и премирование в зависимости от участия работников в прибыли организации. Система, разработанная Ф. У. Тейлором, предусматривает строгую регламентацию выполнения трудовых процессов, устранение лишних операций, определение режимов работы оборудования, научно-обоснованное нормирование труда, организация учета и контроля.

В рамках системы мотивации Ф. У. Тейлор рассматривает два элемента: урок (задание) и премию. Рабочий должен выполнить в срок определенный урок, который являлся нормой дневной выработки. При успешном выполнении задания ему обеспечен высокий уровень оплаты (премия). С. Н. Апенько отмечает, что «говоря о мотивах, Ф. У. Тейлор имел в виду прежде всего внешние побуди-

тели к труду и решающую роль отводил материальным, денежным стимулам» [7, с. 112].

Начиная с 1924 г. стала развиваться школа психологии и человеческих отношений (неоклассическая школа), основоположником которой является Э. Мэйо, открывший хотторнский эффект. Эксперименты, проведенные Э. Мэйо на фабрике в Хотторне, не привели к разработке моделей трудовой мотивации, но позволили обосновать необходимость учета психологических мотивов работников в области совершенствования организации труда с целью повышения его производительности. Э. Мэйо показал особую роль личностного и группового фактора. Для работников важное значение имеет не только материальное стимулирование их трудовой деятельности, но и стремление заслужить одобрение коллег по работе. Человек, работая в коллективе, руководствуется в своем поведении не только собственными интересами, но и групповыми нормами, ценностями и потребностями.

Основные психологические теории мотивации появились во второй половине XX в. и развиваются в настоящее время. В экономической литературе они подразделяются на три группы: содержательные, теории «поля» и процессуальные.

Содержательные теории мотивации объясняют поведение человека мотивами, на которые влияют те или иные потребности. Основные содержательные теории мотивации представлены в табл. 2.6.

Таблица 2.6
Основные содержательные теории мотивации

Теория и ее автор	Классификация потребностей человека	Конкретизация
1	2	3
А. Маслоу Теория иерархии потребностей	1. Физиологические 2. Безопасности 3. Принадлежать к социальной группе 4. Признания и уважения 5. Самовыражения	Сила каждой потребности в определенное время зависит от личностных приоритетов человека, согласно которым выстраивается иерархия потребностей
Ф. Герцберг Теория двух факторов	1. Гигиенические факторы: политика фирмы, условия работы, заработок, межличностные отношения и т.д. 2. Мотивационные факторы: успех продвижения по службе, одобрение результатов, высокая степень ответственности, возможность творческого роста	Именно мотивационные факторы влияют на удовлетворенность работой и способствуют усилению мотивации труда. Гигиенические факторы влияют на неудовлетворенность работой, но не влияют на удовлетворенность

Теория и ее автор	Классификация потребностей человека	Конкретизация
1	2	3
К. Альдерфер Теория существования и роста	1. Существования (безопасности и физиологические) 2. Связи (налаживание межличностных отношений) 3. Роста (признания и уважения, самовыражения)	Отрицается иерархия потребностей. Индивид может одновременно иметь несколько доминирующих потребностей. Теория учитывает разнообразие индивидуальных характеристик работника

Анализ информации табл. 2.6 показал, что характерной особенностью содержательных теорий является то, что основное внимание уделяется изучению потребностей и их классификации, но не исследуют факторы, влиянию которых подвержено поведение человека в рамках трудового процесса. Поэтому, рассматривая только данные теории, нельзя разработать систему мотивации персонала в организации.

В основе второй группы теорий лежат исследования, каким образом среда обитания и организационная культура предприятия («поле») формируют мотивационную сферу работника. Мотивационные теории «поля» и их краткое содержание представлены в табл. 2.7.

Таблица 2.7

Мотивационные теории «поля»

Теория и ее автор	Краткое содержание
1	2
Ф. Трейлор Теория «Х»	Человек по своей природе ленив и боится ответственности. Только через материальное вознаграждение, давление и принудительные меры можно побудить его к работе, т.е. через жесткое руководство
Д. МакГрегор Теория «У»	Человек находит удовлетворение в работе и хочет быть задействован, ему лишь надо создать для этого условия (повышение квалификации, получение признания, интересных заданий)
У. Оучи Теория «Z»	Работник считает себя важным лицом компании, и ее судьба зависит от его вклада. Он предпочитает работать в команде и готов нести индивидуальную ответственность. При этом определяются четкие критерии оценки и формируются условия, приводящие к отождествлению себя с компанией, в которой он работает (вовлечение в процессы принятия решений, дух коллективизма, гарантия пожизненной занятости и т.д.)

Процессуальные теории мотивации устанавливают набор факторов, взаимодействующих между собой в психологическом процессе формирования мотивов поведения. Основные процессуальные теории мотивации и их краткое содержание представлены в табл. 2.8.

Таблица 2.8

Основные процессуальные теории мотивации

Теория и ее автор	Краткое содержание
1	2
Б. Скиннер Бихевиористская	<p>Сотрудники извлекают уроки из собственного опыта предыдущей работы. Основные принципы поведения работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> • совершают или продолжают совершать поступки, последствия которых вознаграждаются; • избегают поступков, которые приводят к наказанию; • постепенно перестают совершать поступки, в результате которых не вознаграждаются или не наказываются <p>Поведение зависит как от определенной последовательности и повторяемости подкрепления, так и от интенсивности и временной близости подкрепления с желательной реакцией [44, с. 27]</p> <p>Виды схем подкрепления: непрерывная, пропорциональная, пропорционально-временная, случайная</p>
В. Врум Теория ожиданий	<p>Ключевые понятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> • результат — связанное с потребностью следствие поведения; • валентность — сила предпочтения индивида в отношении результата
С. Адамс Теория справедливости	<p>Люди сравнивают отношение полученного вознаграждения к затраченным собственным усилиям с соотношением результатов и вложений других людей, выполняющих аналогичную работу. Справедливость имеет место тогда, когда при сравнении можно поставить знак равенства. В случае неравенства рассматриваются следующие способы его устранения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • уменьшение прилагаемых усилий; • корректировка представлений о справедливости; • уход с работы
Л. Портер, Э. Лоулер Модель Портера — Лоулера	<p>Достигнутые результаты зависят от приложенных работником усилий, его способностей, а также осознания им своей роли. Человек удовлетворяет свои потребности, получая вознаграждение за достигнутые результаты</p>

Теория и ее автор	Краткое содержание
1	2
Э. Локк Целевая теория	Основные принципы целевой теории: <ul style="list-style-type: none"> • постановка конкретной цели; • принятие цели работником; • уровень сложности задач находится в диапазоне «средний — высокий»; • получение работником информации о том, как он продвигается к цели; • участие работника в постановке задач предпочтительнее, чем их определение для него другими
П. Варр «Витаминная» теория работы	«Витаминные факторы» необходимы для обеспечения душевного здоровья и психологического равновесия работников. Часть их них может приниматься в любом объеме, другая часть — в определенной дозе, поскольку ее увеличение оказывает вредные воздействия

Рассматривая особенности процессуальных теорий мотивации, нельзя не согласиться с Е. Е. Егоровым, который считает, что данные теории, как и содержательные, «затрагивают только отдельные аспекты поведения человека в процессе трудовой деятельности и не дают комплексного представления о мотивации» [44, с. 28]. Полагая, что данный вывод также относится к мотивационным теориям «поля». Поэтому теории, относящиеся к разным группам, не могут быть реализованы друг без друга.

Необходимо отметить, что наряду с представленными авторами теорий трудовой мотивации значительный вклад в исследование различных мотивационных аспектов внесли зарубежные ученые Д. Уотсон, З. Фрейд, Э. Торндайк, К. Халл, Р. Ч. Аткинсон, Ф. Хайдер, Х. Хекхаузен, Д. Мид и др. К отечественным ученым данной области следует отнести И. П. Павлова, В. Г. Подмаркова, В. А. Ядова, А. Г. Здравомыслова, Л. С. Выгодского, А. Н. Леонтьева, Б. Ф. Ломова и др. Таким образом, существует множество теорий, которые раскрывают причины и механизмы поведения человека в трудовом процессе, а также способы изменения поведения. Каждая теория вносит и объясняет свои элементы, которые могут учитываться при создании комплексной системы мотивации в организации.

В настоящее время исследования мотивационных аспектов продолжают, их сфера расширяется и охватывает не только психологические и социальные, но и экономические науки. В частности, мотивационные аспекты являются основой современной концепции управления человеческими ресурсами в условиях всеобщего управления качеством. Сравнительная характеристика традиционного подхода к управлению человеческими ресурсами и современ-

ной концепции в системе всеобщего управления качеством представлена в табл. 2.9.

Таблица 2.9

Сравнительная характеристика традиционного подхода к управлению человеческими ресурсами и современной концепции в условиях всеобщего управления качеством

Характеристика	Традиционный подход к управлению человеческими ресурсами	Современная концепция в условиях всеобщего управления качеством
1	2	3
Поставщик	Работники (воспринимаются как рабочая сила, осуществляющая интенсивный физический труд)	Организация
Характеристика	Традиционный подход к управлению человеческими ресурсами	Современная концепция в условиях всеобщего управления качеством
Вход процесса	1. Время выполнения работы 2. Мастерство (умение)	1. Интересы работников 2. Организация удовлетворения нужд работников (изучение потребностей работников)
Составляющие процесса	1. Система работы 2. Система вознаграждения, основанная на времени выполнения 3. Система карьеры 4. Система образования (обучение с учетом концентрации на цели и исключения самоопределения)	1. Система работы 2. Система вознаграждения, базирующаяся на характеристиках (долгосрочные решения, риск и творчество, интеллектуальная работа, рациональность и качество работы, кооперация) 3. Система карьеры 4. Система образования (создание условий для улучшения желаемых рабочих качеств сотрудников)
Выход процесса	1. Производительность 2. Преданность организации (включая материальную заинтересованность в успешной работе)	1. Значимость работы 2. Исполнение, базирующееся на вознаграждении 3. Вовлеченность (распределение полномочий)

Характеристика	Традиционный подход к управлению человеческими ресурсами	Современная концепция в условиях всеобщего управления качеством
1	2	3
	3. Удовлетворенность работой (сравнение работником фактически полученного вознаграждения с ожидаемым)	4. Наставничество
Потребитель	Организация	Работники, занимающиеся интенсивным умственным трудом и обладающие творческими способностями

Анализ информации табл. 2.9 показал, что при традиционном подходе управления человеческими ресурсами организация является потребителем, работники — поставщиками, предлагающими свой труд. Современная концепция в условиях всеобщего управления качеством предполагает рассматривать организацию в качестве поставщика, который изучает потребности своего персонала с целью их сочетания с собственными интересами организации и удовлетворения, в свою очередь работники являются потребителями. Под качеством процесса управления человеческими ресурсами подразумевается «уровень соответствия планов вознаграждений и карьеры, программ обучения, представленных организацией ее внутреннему потребителю (служащему) для совершенствования его дарований и соответствия требованиям организации» [34, с. 226]. В этих условиях работники рассматриваются как интеллектуальный потенциал организации, который представляет совокупность таких качеств работников, как умственный потенциал, творческие способности, компетентность, аналитические способности, опыт, гибкость и т. п.

В основе современной концепции управления персоналом лежит мотивационная модель человеческих ресурсов (Human resources model of motivation — HRMM), в рамках которой учитываются изменения, происходящие в потребностях работников. О. П. Глудкин отмечает, что «большинство проведенных наблюдений показывает, что потребитель-работник, если не учитывать его индивидуальные черты, выражает потребности:

- в достижении цели вместо выполнения заданий;
- участия в принятии решений вместо повиновения приказам;
- значимой и выбранной самостоятельно роли вместо предписанной роли;
- в наставнике, способствующем развитию личности вместо обезличенного обучения (простой передаче навыков);

— в оплате, зависимой от прибыли компании вместо оплаты за проработанное время» [34, с. 225].

В настоящее время мотивационная модель человеческих ресурсов является основой рассмотрения поведенческих аспектов, которые необходимо учитывать при построении управленческого учета и контроля в организации.

Исследования поведенческих аспектов управленческого учета появились во второй половине XX в., особенно в контексте управленческого контроля, посредством которого «менеджеры влияют на членов организации с целью обеспечения эффективности выполнения стратегии организации» [24, с. 55]. Эти исследования послужили началом развития нового направления в рамках управленческого учета, получившего название «учет по центрам ответственности» или «поведенческий учет». Учет по центрам ответственности стал связующим звеном между бюджетированием как составляющей управленческого учета и управленческим контролем.

Н. В. Валебникова и И. П. Василевич отмечают: «В то время как составление бюджета рассматривает проблематику планирования количественным способом, учет по центрам ответственности связан с вопросами вовлеченности менеджмента в данный процесс. Это относится к поведенческим аспектам в контексте составления бюджета» [24, с. 55]. На сегодняшний день мотивационные аспекты являются важной составляющей управленческого учета. Наличие данных аспектов подчеркивается в определении управленческого учета, которое сформулировано Профессиональной организацией — Международным институтом управленческих бухгалтеров: «Управленческий учет определяется как добавляющий ценность процесс непрерывного совершенствования планирования, проектирования, оценки и функционирования систем финансовой и нефинансовой информации, который направляет действия менеджмента, мотивирует поведение, поддерживает и создает культурные ценности, необходимые для стратегических, тактических и оперативных целей организации» [13, с. 26]. Ч. Хорнгрен, Дж. Фостер и Ш. Датар рассматривают две функции управленческого учета, которые должны выполняться одновременно: а) помощь менеджерам в принятии верных управленческих решений; б) мотивация поведения менеджеров и других работников на достижение главных целей организации [143, с. 39].

Э. Аткинсон, Д. Банкер, С. Каплан и С. МаркЯнг выделяют следующие поведенческие аспекты, включая мотивационные аспекты трудовой деятельности, которые необходимо учитывать при разработке управленческих систем учета и контроля:

- внедрение кодекса этического поведения;
- использование долгосрочных и краткосрочных количественных и качественных показателей исполнения;
- наделение сотрудников полномочиями принимать решения;

— разработка соответствующей системы стимулирования за достигнутые результаты [13, с. 589].

Принципы этического поведения тесно связаны с системой управленческого учета в организации. Под этикой подразумевается дисциплина, в основе которой изучение стандартов поведения и моральных суждений. В международной практике важную роль в создании и распространении стандартов бухгалтерской этики играют организации, объединяющие профессиональных бухгалтеров, специализирующихся в области управленческого учета. Ключевыми принципами их этического поведения, закрепленными в таких стандартах, являются компетенция, конфиденциальность, честность и объективность. Разработка и утверждение в организации кодекса этического поведения необходимы с целью его применения не только специалистами в области управленческого учета, но и менеджерами для исключения ситуаций, связанных с оказанием давления при подготовке информации с целью ее фальсификации, нарушения конфиденциальности, подготовки информации в интересах отдельных лиц или групп, и т. д.

Одним из основных направлений системы трудовой мотивации в организации, которое тесно связано с управленческим учетом, является стимулирование производительного трудового поведения работников.

Б. М. Генкин считает, что термин «стимулирование» в наибольшей степени относится к внешней административной мотивации, которая означает работу по приказам, т. е. прямому принуждению» [33, с. 133]. Анализ научной и экономической литературы показал, что многие авторы, как правило, под процессом стимулирования понимают «систему методов и технологий, с помощью которой приводятся в действие стимулы», таким образом, полагая, что стимулирование связано с различными видами внешней мотивации, включая социальную, экономическую, административную и др. [7, с. 100]. Мы будем придерживаться второй точки зрения.

В современных условиях хозяйствования к основным принципам создания и функционирования системы стимулирования в организации относят: доступность; ощутимость; постепенность; минимизацию разрыва по времени между результатом труда и его оплатой; сочетание материальных и нематериальных стимулов; сочетание стимулов и антистимулов. В экономической литературе рассматриваются следующие группы стимулов: индивидуальные и коллективные, материальные и нематериальные. Материальные стимулы подразделяются на денежные и неденежные, нематериальные — на социальные, психологические, творческие и моральные [44, с. 35]. С целью комплексного воздействия на трудовое поведение персонала организация должна применять одновременно несколько форм стимулирования, и, как отмечает Е. Е. Егоров, их комбинация может изменяться с целью избегания эффекта привыкания и утраты актуальности [44, с. 36].

Несмотря на стремление многих российских организаций сбалансировать соотношение материальных и нематериальных стимулов, материальное стимулирование остается наиболее актуальным. Функционирование материального стимулирования, включая денежное, должно основываться на достоверной и релевантной информации, которая формируется в рамках управленческого учета. В. Ф. Палий отмечает: «Управленческий учет заметно меняет схемы компенсации за труд менеджеров всех уровней. Он позволяет назначать оплату труда, его премирование в зависимости от конкретных достижений конкретного менеджера на конкретном участке, т. е. от достижения поставленных целей и их превышения» [97, с. 10].

Взаимосвязь между управленческим учетом и системой материального денежного стимулирования представлена на рис. 2.6.

Заданные показатели по центрам финансовой ответственности

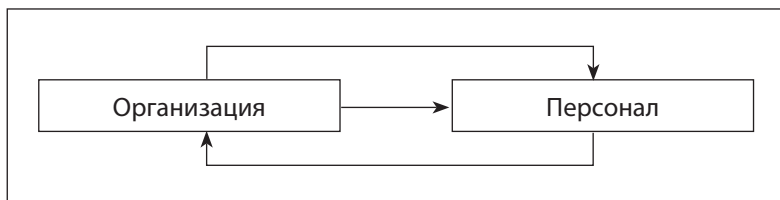


Рис. 2.6. Взаимосвязь между управленческим учетом и системой материального денежного стимулирования

Одним из подходов, отвечающих современному представлению о системе материального стимулирования персонала организации, является система компенсации, включающая компенсационную политику и формирование компенсационного пакета. В современных условиях хозяйствования компенсационная политика организации должна основываться на следующих принципах:

- учет внешних факторов — предложение конкурентоспособных условий компенсации;
- согласование со стратегией организации — влияние стратегии на деятельность организации, ее структуру, результаты труда, род занятий работников и систему оплаты их труда;
- соответствие корпоративной культуре организации;
- ориентация на достижение нужного организации результата;
- гибкость — сочетание установленных правил определения денежного вознаграждения и гибкости в реагировании на изменения внутренней и внешней ситуации в организации;
- участие работников в улучшении программ оплаты труда;
- экономическая обоснованность — возможность для работников увеличения денежного вознаграждения при внедрении новой

системы компенсации при условии учета экономической состоятельности и конкурентоспособности организации;

— простота и понятность работникам база и методов, используемых для расчета вознаграждений;

— информированность работников — создание механизма формирования работников о новых правилах денежного вознаграждения и постоянный мониторинг эффективности компенсационного пакета [44, с. 103–104].

Компенсационный пакет организации, как правило, включает денежное вознаграждение (гарантированную и премиальную части) и социальный пакет и призван активизировать мотивационную функцию вознаграждения за труд с помощью применения гибкой и сбалансированной системы базовых и дополнительных стимулов с целью реализации стратегических целей организации, повышения ее управляемости, удержания наиболее ценных для организации работников.

Реализация компенсационной политики требует соответствующего учетно-информационного обеспечения и оказывает влияние на методологические аспекты управленческого учета. Например, актуальным остается вопрос применения в организации штрафных санкций в качестве метода принуждения и получения соответствующей информации по каждому работнику. Нередко под штрафами понимается уменьшение или полное лишение работника премии. Премиальная часть денежного вознаграждения должна выполнять стимулирующую функцию и начисляться за результативную работу. В связи с этим встает вопрос уменьшения постоянной части денежного вознаграждения на сумму штрафа, но данная часть заработной платы является гарантированной. Проблему можно решить с помощью применения соответствующих учетных регистров (лицевых счетов) управленческого учета по каждому работнику. При начислении суммы штрафа в управленческом учете отражается сумма задолженности работника перед организацией, а в бухгалтерском учете ему начисляется заработная плата в сумме гарантированной части. Если в следующем отчетном периоде работнику полагается премия, ее сумма при начислении уменьшается на сумму штрафа, отраженную на лицевом счете.

Таким образом, применение лицевых счетов в системе управленческого учета позволяет получить информацию о начисленных и уплаченных суммах премий и штрафов и сроках по каждому работнику, необходимую для принятия управленческих решений, связанных с совершенствованием его трудовой мотивации, повышением квалификации, переводом на другую должность или увольнением.

Особенности применяемых в управленческом учете методов и методик оказывают влияние на формирование показателей внутренней отчетности центров ответственности, т. е. оценку их результатов деятельности и принятие решения о размерах премиро-

вания или депремирования. Например, прибыль является одним из основных оценочных показателей центра прибыли. На ее размер оказывают влияние применяемые организацией методы учета затрат и калькулирования себестоимости продукции. О. Д. Каверина подчеркивает, что «многовариантность калькуляционных расчетов связана с особенностями учетных методик и процедур, и большинство из них лежит в области распределения и перераспределения затрат» [57, с. 157]. Влияние методов «директ-кост» и «абзорпшен-кост» на прибыль центра ответственности, осуществляющего производственную деятельность, различно и связано с наличием запасов готовой продукции, списанием и распределением постоянных производственных затрат. Метод «директ-кост» предполагает постоянные производственные затраты относить к расходам отчетного периода, метод «абзорпшен-кост» — в себестоимость готовой продукции. Если объем запасов готовой продукции увеличивается, то при методе «абзорпшен-кост» происходит увеличение прибыли от реализации в сравнении с методом «директ-кост». Учитывая психологический фактор, заинтересованность руководителя центра ответственности в увеличении величины прибыли может привести при применении метода «абзорпшен-кост» к необоснованному увеличению запасов готовой продукции.

В связи с необходимостью реализации современных подходов к мотивации трудовой деятельности в организациях изменяются требования к формам внутренней отчетности, составу показателей, порядку расчета отклонений, периодичности и срокам представления отчетности по центрам ответственности и т.д.

Набор показателей деятельности центров ответственности определяется стратегией организации. Пример целевых показателей оценки центров ответственности при различных корпоративных стратегиях представлен в табл. 2.10 [61, с. 125].

Таблица 2.10

Пример целевых показателей оценки центров ответственности при различных корпоративных стратегиях

Корпоративная стратегия	Центры финансовой ответственности			
	Центр доходов	Центр затрат	Центр прибыли	Центр инвестиции
Стабилизация	Выручка от реализации увеличивается, затраты остаются на прежнем уровне	Затраты уменьшаются или остаются на прежнем уровне, качество не ухудшается	Прибыль увеличивается или остается на прежнем уровне	Рентабельность активов остается на прежнем уровне

Корпоративная стратегия	Центры финансовой ответственности			
	Центр доходов	Центр затрат	Центр прибыли	Центр инвестиции
Рост	Доля рынка увеличивается, число клиентов увеличивается	Качество работ улучшается	Прибыль увеличивается	Рентабельность активов увеличивается
Сокращение	Выручка от реализации остается на прежнем уровне	Затраты уменьшаются	Затраты уменьшаются	Инвестиции уменьшаются или остаются на прежнем уровне

Связь между стратегией организации и показателями центров ответственности осуществляется через сочетание системы сбалансированных показателей в целом по организации с показателями отдельных центров ответственности.

Момент начисления и выдачи стимулирующих выплат может не совпадать по времени из-за несвоевременной подготовки отчетности и определения сумм премирования работников, что влияет на трудовую мотивацию персонала. В этой ситуации возникает необходимость установления четкого регламента формирования и представления внутренней отчетности. Данный аспект обеспечивает реализацию одного из принципов материального стимулирования отдельных групп работников, под которым подразумевается применение различных по срокам начисления показателей для персонала и руководителей центров ответственности. Он заключается в том, что основа для расчета коэффициентов премирования для персонала и руководителя центра ответственности может быть одной и той же. Но персонал, как правило, должен премироваться за перевыполнение плановых показателей за краткосрочный период, а основная часть стимулирующих выплат руководителям центров ответственности должна основываться на итогах исполнения бюджета развития.

В современных условиях изменяются требования к составу показателей отчетности по центрам ответственности. В этой ситуации возникает необходимость формирования финансовой и нефинансовой информации, т. е. показателей, характеризующих качество и результаты работы. Например, продукция произведена на предприятии, но имеет место возврат, некачественное исполнение или отсутствие реализации. В этом случае стимулирование труда следует либо пересмотреть, либо разработать условия, при которых может иметь место вариантность расчета фонда оплаты труда с учетом стратегии организации.

При определении величины стимулирующих выплат работникам может использоваться кассовый метод учета. Здесь стимулирующие выплаты должны осуществляться с позиции логики, принятой учетной политики только в конкретный отчетный период. В таком случае каждая организация с разных позиций, включая мотивацию труда, психологию личности, законы логики, должна определить, какой метод будет применяться для расчета оплаты труда и стимулирующих выплат. Метод начисления и кассовый метод могут применяться одновременно. Например, в управленческом учете для расчета стимулирующих выплат может быть использован показатель выручки от реализации, а срок выплаты премиальных будет зависеть от сроков поступления денежных средств от покупателей по конкретному договору.

Величины показателей премирования подразделения должны быть выбраны таким образом, чтобы руководитель центра ответственности был одинаково заинтересован в альтернативах увеличения финансовых результатов деятельности предприятия. Этот принцип относится к выбору относительных величин показателей для отдельных центров ответственности предприятия и применяется для центра ответственности в случае, когда премиальный фонд центра ответственности рассчитывается на основе двух и более показателей. Например, в качестве критериев оценки центров доходов могут применяться следующие показатели: объем реализованной продукции с учетом ее ассортимента, доля рынка, число клиентов, дебиторская задолженность и др.

Таким образом, изложенное показывает, чтобы труд работника отвечал его внутренним, материальным, духовным интересам, организация, в которой он работает, должна найти консенсус между целями компании и работника. Для решения этой проблемы организация должна учитывать все психологические аспекты интереса трудящегося и построить учетно-информационную систему, характеризующую количество и качество труда работника и его мотивацию.

2.3. Бихевиористический подход в управленческом учете

В последние годы в области управленческого учета проводятся исследования, связанные с изучением поведенческих последствий, направленных на информационное обеспечение менеджмента.

Процесс формирования и потребления информации как необходимый элемент управленческого цикла находится в определенной зависимости от поведенческих (бихевиористических) аспектов.

Теория человеческих отношений (бихевиористический подход) основывается на знаниях о том, как люди взаимодействуют и реагируют на различные ситуации в стремлении удовлетворить свои потребности. Этот подход более оперирует моделью поведения людей, нежели организационной структурой предприятия.

Бихевиоризм (от *англ. behaviour* — поведение) — направление в психологии и других научных дисциплинах, в центре изучения которого находится поведение. Программу этого направления провозгласил в 1913 г. американский исследователь Джон Уотсон, хотя схожие идеи формулировались и ранее. Бихевиоризм изучает непосредственные связи стимулов и реакций (рефлексов), чем привлекает внимание психологов к изучению навыков, учения, опыта в противоположность ассоцианизму и психоанализу. К бихевиоризму были близки существовавшие в СССР в 1920–1930-е гг. «объективная психология» П. П. Блонского и «рефлексология» В. М. Бехтерева.

Бихевиоризм положил начало возникновению и развитию различных психологических и психотерапевтических школ, таких как необихевиоризм, когнитивная психология, поведенческая терапия.

Необихевиоризм — направление в американской психологии, возникшее в 30-х гг. XX в. Необихевиоризм свидетельствовал о кризисе «классического» бихевиоризма, не способного объяснить целостность и целесообразность поведения, его регулируемость информацией об окружающем мире и зависимость от потребностей организма. Используя идеи гештальтпсихологии и фрейдизма (Э. Ч. Толмен), а также павловского учения о высшей нервной деятельности (К. Л. Халл).

Необихевиоризм стремился преодолеть ограниченность исходной бихевиористской доктрины, сохранив, однако, ее основную установку на биологизацию человеческой психики.

Когнитивная психология — раздел психологии, изучающий когнитивные, т.е. познавательные процессы человеческого сознания. Исследования в этой области обычно связаны с вопросами памяти, внимания, чувств, представления информации, логического мышления, воображения, способности к принятию решений.

Рационально-эмоционально-поведенческая терапия, РЭПТ (от *нгл. Rational Emotive Behavior Therapy (REBT)*, ранее — рациональная терапия и рационально-эмоциональная (-эмотивная) терапия) — подход в психотерапии, созданный Альбертом Эллисом в 1955 г. и рассматривающий в качестве главной причины психических расстройств ошибочные, иррациональные когнитивные установки (убеждения, верования, идеи, предположения и т.п.), а не прошлый опыт индивида.

Существует множество практических приложений бихевиористской психологической теории, в том числе и в далеких от психологии областях, например менеджменте.

Менеджмент — это процесс, направленный на достижение целей организации посредством упорядочения преобразований исходных субстанций или ресурсов (труда, материалов, денег, информации и т.п.) в требуемые результаты (изделия, услуги). Как известно, менеджеры воздействуют прежде всего на главный элемент организации — людей, координируя их деятельность. Эффективность менеджмента определяется как соотношение результатов работы и использованных для их получения ресурсов. Менеджеры, осуществляющие управление, не имея научных знаний, вынуждены

полагаться лишь на опыт, интуицию и везение. Однако опыта многим из них не хватает. Менеджеры лучше руководят и достигают более высоких результатов, если владеют теорией менеджмента и умело применяют свои знания на практике.

Теорию менеджмента обогатили различные научные дисциплины. Наибольший вклад внесли психологи, социологи, антропологи, математики (прежде всего специалисты в области исследований операций и «науки управления»). Эти ученые считают менеджмент важным социальным феноменом, а менеджеров — существенным элементом общества. Они стремятся понять и объяснить менеджмент с точки зрения своей науки.

Представители бихевиористической науки рассматривают менеджмент как процесс взаимодействия людей. Они полагают, что его задачи сводятся к изучению межличностных отношений. Ученые-бихевиористы в значительной степени способствовали изучению человеческого аспекта менеджмента и в первую очередь функций руководства людьми. Они исходят из того, что менеджеры выполняют свою работу, взаимодействуя с людьми, и поэтому должны использовать достижения психологии и социологии. Отсюда делается правильный вывод, что менеджер должен уметь работать с людьми, т.е. быть эффективным руководителем.

Целесообразно остановиться на связях и отношениях, установленных в менеджменте организации. Если рассматривать отдельное предприятие, то следует говорить о наличии *вертикальных* и *горизонтальных* связей. Вертикальные связи преобладают в иерархических организационных структурах — линейной, линейно-функциональной, дивизиональной. В гибких организационных структурах преобладает горизонтальная координация, благодаря чему достигается значительный инновационный эффект и высокая оперативность. В структурах с преобладанием горизонтальных связей, как правило, нет четкого разделения административной и операционной деятельности, поэтому в них удельный вес административных работников меньше, чем в иерархических структурах. Информационные потоки при горизонтальных связях минимизированы, так как новые данные по процессам обрабатываются в основном непосредственно рабочей группой без подключения вышестоящих иерархических инстанций.

Следует отметить, что различные школы менеджмента описывают отношения людей в процессе производства по-разному. Характеризуя подход классической школы управления, Дж. Шонесси [148], обращает внимание на то, что его представители концентрируют внимание на физических возможностях людей, некоторых физиологических потребностях и полностью игнорируют эмоциональные аспекты природы человека. Члены организации рассматриваются как пассивные инструменты, способные действовать только в соответствии с установленными правилами. Предполагается, что работники не меняются при взаимодействии друг с другом и каждая часть будет выполнять свою роль в соответствии с заданной функцией.

В процессе деятельности менеджеры предприятия вступают в *трудовые отношения* и *отношения с внешней средой*.

Трудовые отношения проявляются в создании благоприятного климата в коллективе, механизма быстрого погашения конфликтов. В сфере трудовых отношений должны быть решены вопросы договорных отношений между предприятием и работником. Интересен опыт японских фирм, в которых поддерживаются долговременные трудовые отношения. В договоре с работниками предприятие гарантирует минимальную заработную плату и оплату по повышению квалификации персонала, что дает возможность сделать карьеру в долгосрочном периоде, а также крупные единовременные вознаграждения за выслугу лет и пенсию от предприятия при условии, если работник сохранил верность фирме в течение всей трудовой жизни. Для менеджмента такие договоры дают возможность снижения затрат предприятия в связи с сокращением конфликтных ситуаций и снижением затрат, связанных с уходом сотрудника из фирмы. В основу мотивации в этом случае ложится иерархия потребностей.

Дж. Шонесси приводит классификацию Э. Маслоу: 1) физиологические потребности; 2) потребности в безопасности, т.е. в окружающей среде, не содержащей угрозы для жизни и здоровья; 3) потребность в принадлежности к определенной социальной группе, в любви и привязанности, т.е. потребность в одобрении другими людьми и теплых взаимоотношениях с членами своей группы; 4) потребность в уважении (авторитете, самоуважении, чувстве собственного достоинства); 5) потребность в самовыражении. Эту же классификацию можно встретить в трудах К. Юнга, И. Бриггс-Майерса, К. Лоренса и др. Данная классификация дает представления об управлении персоналом, хотя имеет недостатки.

Согласно современной концепции управленческого учета [57] существует неразрывная связь между управленческим учетом и менеджментом. Это выражается в следующем: чтобы понимать цели управленческого учета, необходимо понимание целей и задач управления. Соответственно на постановку управленческого учета оказывают влияние существенные характеристики менеджмента: функции, процессы, уровни управления и т.д. Менеджмент организаций определяет выбор инструментария, используемого в управленческом учете, это сказывается на информации для принятия управленческих решений.

В последние годы в области управленческого учета проводятся исследования, связанные с изучением поведенческих последствий, направленных на информационное обеспечение менеджмента.

В. В. Ковалев [177] отмечает, что никакие оценки о достоверности, надежности и достаточности информации, генерируемой в системе учета, не могут быть сделаны без принятия во внимание человеческого фактора. До недавних пор общепризнанным являлось мнение, что учетные данные являются объективными, достоверными, беспристрастными, однозначно трактуемыми и т.п. Это рассматривалось как одно из главных достоинств учета, но по мере

продвижения нашей экономики к рынку бесспорность этого тезиса подвергалась сомнению. Нормативные акты по бухгалтерскому учету предоставляют возможность выбора способов ведения учета, оценки имущества и обязательств с целью формирования показателей в зависимости от поставленных задач. В частности, в рамках учетной политики, выбираемой в коммерческой организации, на усмотрение бухгалтера остается установление лимита стоимостной оценки для отнесения активов к основным или оборотным средствам, способ оценки и амортизации нематериальных активов, выбор метода оценки себестоимости произведенной продукции, методика резервирования сомнительных долгов и т.п. В.В. Ковалев [148] отмечает, что один из авторитетных западных специалистов Э. Каплан отмечает, что объективность учетной информации, используемой для управления, является по большей части мифом.

В еще большей степени бихевиористический аспект учета проявляется при рассмотрении *процесса подготовки и использования данных с позиции потребителя информации*. В теории принятия решений сформулировано понятие «познавательная сложность данных», М. Драйвер и Дж. Мокк [148] определяют две характерные составляющие этого понятия:

- объем используемых данных;
- степень фокусирования на возможных решениях проблемы.

Одна составляющая (объем используемых данных) определяет *объем сведений, необходимых менеджеру для решения той или иной проблемы* (один требует максимально возможных данных, второй хочет получить лишь ограниченный объем сведений). Вторая составляющая (степень фокусирования на возможных решениях проблемы) различает пользователей, ориентирующихся на осмысление и принятие одного вполне определенного решения, и на пользователей, предпочитающих проводить сложный многоаспектный анализ с последующим выбором решения из нескольких альтернатив. В этой связи В. В. Ковалев [148] выделяет четыре типа стиля поведения в управленческом процессе (табл. 2.11).

Таблица 2.11

Стиль поведения в управленческом процессе

Тип	Объем используемых данных	Степень фокусирования
Решительный	Минимальный	Одно решение
Гибкий	Минимальный	Много альтернатив
Иерархический	Максимально возможный	Одно решение
Интегрированный	Максимально возможный	Много альтернатив

С позиции учета важно знать, какие стили поведения в управленческом процессе существуют, и пытаться определить, к какому из них ближе руководство данной коммерческой организации. Основываясь на этом, можно принимать решение об объеме отчетных данных, степени их структурирования, агрегированности и аналитичности, наличии альтернативных вариантов, выделении и ранжировании определяющих факторов и т.п. Понять психологию руководителя, найти оптимальную «золотую» середину в его информационном обеспечении, выполнить роль мотиватора его аналитической деятельности и составляет одну из неожиданных, на первый взгляд, но действительно необходимых задач бухгалтера. Особенно этот вопрос актуален при ведении управленческого учета.

Эффективная система управленческого учета направлена на выявление и стимулирование более перспективных сегментов бизнеса, которые являются в то же время и более эффективными для организации. Для того чтобы добиться этой цели, бухгалтер организации должен не только иметь достаточно знаний в таких областях, как составление бюджета, динамика расходов, системы учета, но и адекватно понимать человеческое поведение и мотивацию.

Поэтому столь актуальным в настоящее время является исследование поведенческого аспекта в управленческом учете. На основании проведенных исследований возникло совершенно новое направление в управленческом учете — современная теория организации [160]. Данное направление занимается изучением влияния поведенческих аспектов на эффективность работы организации. Для наиболее объективной оценки влияния человеческого фактора в управленческом учете используются две модели: традиционная и современная.

В качестве основной цели традиционная модель опирается на соответствующие концепции максимизации прибыли и минимизации затрат и поддерживает идею мотивации. Согласно этой модели управление в организации обеспечивается путем осуществления жесткой власти. Традиционная модель отвергает психологический аспект в управленческом учете как слишком незначительный фактор, влияющий на эффективность работы организации [160].

Влияние поведенческих аспектов на эффективность работы организации раскрывается с помощью современной модели. При этом отмечается, что сформировать «дерево целей» в современной организации достаточно сложно, так как это напрямую зависит от индивидуальных целей тех, кто осуществляет управление в этой организации. Мотивация рассматривается не только как материальное вознаграждение или наказание, но и в виде признания, престижа, безопасности работников.

Бюджетирование экономистами рассматривается как технический инструмент управленческого учета. Техника бюджетирования сама по себе свободна от эмоций. Тем не менее для того чтобы им управлять, требуются образование, разумная трактовка и убе-

дительность. Многие менеджеры относятся к бюджетам с предубеждением. Для них слово «бюджет» ассоциируется с забастовками, увольнениями и спадом. Руководство должно убедить своих подчиненных в том, что бюджет — это полезное средство, которое помогает выбирать цели и добиваться их. Но бюджеты — не панацея. Они не могут исправлять ошибки слабого управления, неэффективной организационной структуры управления и плохой системы учета.

Стиль управления, которого придерживаются менеджеры высшего звена, играет важную роль в том, как в организации будут восприниматься бюджеты. Ч. Хорнгрен [57] приводит пример: «Главный администратор компании Campbell Soup утверждает, что плановые показатели имеют важное значение и необходимо подробно рассматривать возникающие отклонения фактических данных от плановых показателей. Иное мнение у генерального администратора компании General Electric. Он полагает, что «слишком большое внимание, уделяемое формированию показателей, может привести к ошибкам в управленческих решениях».

Модель, которая используется при исследовании поведенческих аспектов бюджетирования: 1) мотивация; 2) участие, т.е. бюджетирование помогает работнику осознать себя частью процесса; 3) присутствие обратной связи; 4) групповой эффект, т.е. наличие бюджета помогает людям чувствовать себя командой; 5) проведение контроля.

Более подробно рассмотрим психологические аспекты последней составляющей — проведение контроля. Прежде всего необходимо отметить, какое место занимает контроль в системе управленческих действий. Немецкие исследователи В. Зигерт и Л. Ланг в книге «Руководить без конфликтов» утверждают, что контроль является совершенно необходимым по следующим причинам:

1. *Исчезает неопределенность.* Никакие тщательно разработанные планы и программы действий не могут учесть все возможные осложнения и обстоятельства. Контроль нужен для того, чтобы, корректируя решение задачи, устранять или уменьшать неопределенность.

2. *Появляется возможность предвидеть кризисные ситуации.* Ошибки и мелкие нерешенные вопросы, которые есть всегда, иногда так многочисленны, что превышают критическую массу. Конечно, это происходит в случае, если их не решать. Так вот, контроль позволяет фиксировать и исправлять ошибки до того, как их последствия приведут к кризису.

3. *Выявляются не только и не столько ошибки, сколько успехи.* Он позволяет определить, какие именно направления деятельности наиболее перспективны, например бюджетирование.

При бюджетировании в самом механизме контроля заложены не только надзорные, но и плано-аналитические моменты, позволяющие структурным подразделениям самостоятельно осуществлять достижение бюджетных показателей и при этом в опе-

ративном режиме координировать свою деятельность с другими подразделениями.

«Двойной» контроль исполнения бюджета (управленческими службами и самими структурными подразделениями) осуществляется в соответствии со статусом подразделения как центра ответственности в рамках организационной структуры предприятия:

- структурные подразделения контролируют и принимают оперативные решения в рамках бюджетного задания по тем показателям, которые входят в их полномочия. Изменение централизованных бюджетных показателей подразделениями не допускается;

- аппарат управления предприятием имеет право корректировки политики подразделений только по централизованным показателям, входящим в бюджетное задание, выбор же методов выполнения бюджетного задания относится к компетенции самого подразделения. Например, отчет по первому месяцу квартального бюджета центра прибыли выявил отставание от планового графика по прибыли подразделения на 3000 тыс. руб. Соответственно первый вице-президент по экономике дает задание руководителю подразделения во втором месяце бюджетного периода ликвидировать отставание. Руководитель подразделения при этом сам решает, каким образом это сделать за счет возможного увеличения выручки или снижения себестоимости.

Следовательно, два направления контроля исполнения бюджета (управленческими службами и структурными подразделениями) являются составными частями единой системы «сквозного» внутреннего контроля.

Систему внутреннего контроля в организациях с точки зрения поведенческих аспектов называют системой внутреннего стимулирования. В основе «системы внутреннего стимулирования» лежит принципиальный тезис — каждый сотрудник может и должен видеть в своей работе не только источник средств существования, но и путь к признанию, средство самоутверждения и завоевания авторитета. Эта система держится на положительных эмоциях. Ее было бы лучше назвать системой мотивирующего контроля. В отличие от внешнего контроля (девиз которого «Закрывать лазейки для лентяев!»), мотивирующий контроль существует под девизом «Отрубленные головы не дают идей».

Внутреннее стимулирование строится на следующих основных правилах:

1. Цели перед отдельными работниками или рабочими группами устанавливаются коллективно, и сложность их достижения учитывается в последнюю очередь.

2. Оценивая продвижение к целям, руководитель вместе с исполнителями ищет суть возникающих проблем и возможные решения, а не выносит «приговоры». Практически происходит раннее предупреждение кризисных ситуаций, а если они и возникают, то руководитель «не рубит головы» виновным, а вместе с ними ищет выход.

3. Уровень заработной платы связан с качеством работы и не зависит от частных количественных показателей, хотя и они учитываются.

В целом система мотивирующего контроля ориентируется не на формальное штатное расписание, а на важнейшие проблемы и перспективы развития организации.

Система внутреннего стимулирования имеет следующие достоинства:

1) она повышает заинтересованность работников в реализации целей организации, фирмы или подразделения, ориентирует их на общую цель;

2) в результате использования этой системы усиливается удовлетворенность трудом;

3) исчезает потребность в утаивании негативной информации;

4) облегчается принятие решений, так как для этого имеется достаточно полная информация.

К недостаткам этой системы относятся:

1) слабеет непосредственный (оперативный) контроль руководителя над деятельностью подчиненных;

2) появляется опасность, что цели, имеющиеся у предприятия, могут искусственно заменяться подчиненными;

3) является затруднительным справедливое распределение вознаграждения (премий) среди сотрудников.

В целом система мотивирующего контроля ориентируется не на формальное штатное расписание, а на важнейшие проблемы и перспективы развития организации.

В заключение приведем слова В. В. Ковалева [177]: «...Процесс производства и потребления информации как необходимый элемент управленческого цикла находится в определенной зависимости от психологических особенностей лиц, участвующих в управлении коммерческой организации. Следовательно, этот процесс имеет психологическое измерение. Его нельзя оценить каким-то отдельным показателем, поскольку абсолютная предсказуемость человеческого поведения недостижима в принципе».

2.4. Влияние теории бихевиоризма на экономику контрактов

Бихевиоризм является одним из самых интересных направлений в психологии. С ним связаны радикальные изменения, произошедшие в представлениях о предмете психологии и ее методах. Сам термин «бихевиоризм» происходит от англ. behavior — поведение. Считается, что основоположником данного направления в психологии является Джон Уотсон (1878–1958). Первая работа Уотсона «Психология глазами бихевиориста» увидела свет в 1913 г. в журна-

ле «Психологическое обозрение». В этой статье впервые появились термины «бихевиоризм», «бихевиорист», «бихевиористический». Однако необходимо отметить, что зачатки бихевиоризма можно найти в трудах и других ученых. Например, в 1890-х гг. в Англии Ллойд Морган (1852–1936) ставил наблюдаемых животных в такие условия, при которых они должны были разрешить определенную задачу, например поднять щеколду, чтобы выйти из огороженного места. Во всех случаях он установил, что разрешение задачи начиналось с беспорядочной деятельности, с проб и ошибок, которые случайно приводили к верному решению. Если же животным снова и снова ставилась та же задача, то в конце концов они научались разрешать ее без ошибок: у животных развивалась более или менее совершенная привычка.

Эксперименты Моргана побудили Эдуарда Ли Торндайка (1874–1949) в Америке к написанию в 1898 г. работы под названием «Ум животных». В течение следующего десятилетия множество других ученых-зоологов работали в этом направлении. Однако никто из них ни в коей мере не приблизился к бихевиористической точке зрения.

Также большой вклад в развитие данного направления в психологии внесли Баррес Скиннер, Джозеф Вольпе и Ганс Айзенк.

Бихевиоризм противостоял таким направлениям, как структурализм и функционализм, которые опирались на субъективные методы исследования и пытались анализировать сознание путем самонаблюдения. Уотсон и его единомышленники считали, что наука не должна оперировать такими понятиями, как «осознание», «переживание», «страдание», поскольку для них не существует объективных характеристик. Они считали, что неуловимый «поток сознания» необходимо заменить строго регистрируемым потоком активности. Любые реакции человека, начиная от простейших, например отдергивание руки, до самых сложных, например написание книги, есть реакция на воздействие среды.

Уотсон утверждал, что психологи должны исходить исключительно из данных естественных наук и оперировать только тем, что можно зафиксировать. Бихевиористы в исследованиях использовали строго объективные методы. Например, исследуя животных и людей, они использовали специальные приборы с целью достичь точнейшего описания наблюдаемого явления.

Основой бихевиоризма является учение об условном рефлексе. Уотсон не раз отмечал, что на его разработку большое влияние оказали труды русских ученых, таких как И. П. Павлова и В. М. Бехтерева.

Итак, в основе бихевиоризма лежит идея о том, что все поведение человека и животных можно свести к единичным парам «стимул — реакция». Отметим, что Уотсон был убежден, что психика человека формируется под влиянием среды. Задача психологии поведения является разрешенной в случае, если известны стимул и реакция.

Отметим, что термин «бихевиоризм» Джон Б. Уотсон определял следующим образом: «Психология с точки зрения бихевиоризма — это сугубо объективная ветвь естественной науки. Ее теоретическая цель — предсказание поведения и контроль за ним. Интроспекция и самоанализ не являются важной частью ее метода... Бихевиорист, в своем стремлении открыть единую систему реакций и чувств животных, не признает разделения на человека и животное» [139, с. 22]. Задача бихевиоризма состоит в накоплении наблюдений за поведением человека таким образом, чтобы в каждом данном случае — при данном стимуле (или, лучше сказать, ситуации) — мы могли бы сказать наперед, какова будет реакция, или, если дана реакция, какой ситуации данная реакция вызвана. При этом все ответные реакции можно разделить на наследственные (рефлексы, физиологические реакции и элементарные эмоции) и приобретенные (привычки, мышление, речь, сложные эмоции, социальное поведение), которые образуются при связывании (обусловливании) наследственных реакций, запускаемых безусловными стимулами, с новыми (условными) стимулами.

С появлением бихевиоризма перед психологией были поставлены следующие задачи:

- 1) выявить и описать типы реакций;
- 2) исследовать процесс их образования;
- 3) изучить законы их комбинаций — образования сложного поведения.

Основной метод бихевиоризма — наблюдение и экспериментальное изучение реакций организма в ответ на воздействия среды, с целью выявления доступных математическому описанию корреляций между этими переменными.

Дальнейшее развитие бихевиоризма показало, что данное учение не является абсолютной истиной, поскольку оно не учитывает роль социальной среды и отношение к ней человека. Понимая несовершенство идей бихевиоризма, американский психолог Р. Вудвортс включил промежуточное звено — организм и его установки в схему «стимул — реакция», разработал учение о мотивации; затем необихевиористы Э. Толмен и К. Халл реформировали поведенческую психологию, введя понятие «промежуточные переменные» (познавательных и побудительных факторов между стимулом и реакцией). Тем не менее более глубокая разработка теории бихевиоризма подтвердила ее несостоятельность. Несмотря на это, мы и сегодня пользуемся теорией бихевиоризма для изучения процессов и явлений в различных отраслях науки, а также применяем ее в практической деятельности, например, для развития рекламы.

Таким образом, еще раз подчеркнем, что «результатами» появления бихевиоризма являются:

- 1) развитие психологии приняло естественно-научное направление;
- 2) введение объективного метода, основывающегося на регистрации и анализе внешне наблюдаемых фактов, процессов и событий,

благодаря чему получили бурное развитие инструментальные приемы исследования процессов психических;

3) расширение класса исследуемых объектов, интенсивное изучение поведения животных, младенцев и пр.;

4) дополнительный толчок для дальнейшего развития получили такие разделы психологии, как проблемы научения, образования навыков и пр.

Отметим также, что идеи бихевиоризма оказали влияние на лингвистику, антропологию, социологию, семиотику и стали одним из истоков кибернетики.

Не будем мы также отрицать влияние идей бихевиоризма на бухгалтерский учет. Действительно бухгалтерский учет как наука сегодня не может существовать обособленно. Это обусловлено и экономическими процессами, и интеграцией знаний, полученных в различных сферах науки. Рассмотрим далее, как идеи бихевиоризма влияют на формирование бухгалтерской информации, связанной с исполнением контрактных обязательств, но для начала давайте разберемся в понятии контрактных отношений.

Контракт (от лат. *contractus*) — юридически обязательное соглашение между двумя или несколькими лицами, в котором определяются действия, подлежащие исполнению с их стороны, и ответственность за выполнение (невыполнение) этих действий. Родственный термин — договор [114]. Безусловно, данная формулировка исходит из юридической концепции контракта. Однако нельзя не отметить, что она в то же время выходит за ее пределы. В течение последних 30 лет контракт стал центральным понятием экономического анализа, все больше внимания уделяется контрактным отношениям и в бухгалтерском учете. Сегодня научные изыскания в сфере контрактных отношений в основном посвящены изучению вознаграждения, незавершенных контрактов, а также затрат по сделке. При этом отметим, что в данных изысканиях очень велика роль теорий и разработок, относящихся к другим наукам, таким как психология, социология, философия.

Экономика контрактов зародилась в 1870-х гг., причиной тому явилось появление теории Л. Вальраса. Данную теорию рассматривали с двух позиций или уровней:

1. *Теоретический*. Л. Вальрас предложил замкнутую математическую модель общего экономического равновесия на базе принципа субъективной полезности и посылки, что все экономические субъекты производства делятся на две группы: владельцы производственных услуг (земли, труда и капитала) и предпринимателей. Экономические связи между ними Л. Вальрас выразил через систему взаимосвязанных уравнений. Другими словами, ученый предположил, что равновесное состояние рынков означает, что спрос и предложение производственных услуг равны, существует постоянная устойчивая цена на рынке продуктов, и продажная цена продуктов равна издержкам, которые представляют собой цены факторов

производства. Таким образом, Л. Вальрасу удалось сформулировать проблему, задать направление дальнейшему развитию. Тем не менее у теории Вальраса были явные недостатки. Они заключались, во-первых, в том, что была предложена статичная модель, а именно предполагалась неизменность запаса и номенклатуры продуктов, а также неизменность способов производства и потребительских предпочтений; во-вторых, считалось, что существует совершенная конкуренция и идеальная информированность субъектов производства. Именно поэтому данная теория с точки зрения теории не раз подвергалась критике, которая в свою очередь рождала новые теории, например теорию анализа рынков с несимметричной информацией Джорджа Акерлофа.

2. *Эмпирический.* На данном уровне проблемы, связанные с регулированием конкуренции, привели к обновлению экономического мышления. Средства, доступные органам государственной власти для осуществления стимулирования и контроля производителей товаров и услуг общественного спроса, были также подвергнуты повторной проверке. Гарольд Демсец и Оливер Уильямсон, Леонид Барон и Жан-Жак Лаффон — вот только некоторые из тех, кто обновил подход к вопросам регулирования экономики.

Развитие теории Вальраса по указанным направлениям объясняет дальнейшее развитие теории контрактов и их вклад в фундаментальную модернизацию всех сфер экономического анализа, начиная от изучения взаимодействия микро- и макроэкономических составляющих (таких как рынок труда), переходя к различным областям экономики, финансов, международной торговли, промышленной организации и т.д.

В 1930 г. были заложены принципы современного анализа контрактов, а именно, в 1937 г. Рональд Коуз сформулировал идею о существовании координационных издержек на рынке, объясняющих обращение к различным координационным механизмам в децентрализованной экономике, особенно к иерархичной координации в фирме. Примерно 40 лет спустя этот анализ был взят в основу и расширен О. Уильямсоном.

Но Коуз повлиял не только на Уильямсона. Влияние работ Рональда Коуза прослеживается в самой ранней работе представителей бихевиористской школы Карнеги Ричарда Сайерта и Джеймса Г. Марча «Бихевиористская теория фирмы» (*Behavioral Theory of the Firm*), написанной в 1960-х гг. Здесь мы находим истоки теорий фирмы, формулирование которых началось в 1930-е гг., но полное завершение их разработки произошло преимущественно в 1950-е гг. Управленческий и бихевиористский подходы к фирме (изложенные в трудах Берли и Минза в 1932 г., далее Саймоном в 1947 г., а также Холлом и Хитчем в 1939 г.), вызывавшие множество дискуссий в процессе своего развития (Мачлуп, 1967), заложили основу понимания неценовой координации. Начиная с 1970 г. многие из теорий, заложенных в основу понимания неценовой координации,

были пересмотрены экономистами с различных аспектов значения координации — контрактных, организационных и институциональных.

Другая школа оказала сильное влияние на современную теорию контракта в части прав собственности (Алчиан, 1961, Демсец, 1967, Фуруботн и Пейович, 1974). Затем данный вклад был соединен с разработками Чикагской школы. Сравнительный анализ альтернативных систем прав собственности показал, что распространение остаточных прав (право, определяющее использование ресурсов и полученного дохода) может мотивировать и не мотивировать эффективное использование ресурсов. Посредством данного подхода были получены специфические элементы теорий фирмы и контрактов (Алчиан и Демсец, 1972, Лоуренс Клейн, Кроуфорд и Алчиан, 1978).

Наконец, невозможно не упомянуть о вкладе в развитие экономики контрактов других дисциплин. Примечательно также то, что одна из основных концепций экономического анализа контрактов — понятие «гибридная форма», предложенное О. Уильямсоном в 1985 г., напрямую заимствовано из социо-юридического анализа Макнейлса (1974). С другой стороны, экономические взгляды на рыночную координацию находились под сильным влиянием разработок менеджмента, социологии и психосоциологии, а также управленческих наук и истории организаций, что проявилось в частоте ссылок на Барнарда, Саймона и Чандлера (Барнард, 1938, Саймон, 1947, Чандлер, 1962). Что касается институциональной экономики, которая развивалась в большей степени на анализе роли среды, в которой существуют институты, влияющей на разработку и представление контрактов, то здесь ощутимо влияние истории, политических наук и этнологии (Эггертсон, 1990, Норт, 1990).

Далее хотелось бы отметить, что О. Уильямсон показал, что все многообразие контрактных отношений сводится к нескольким основным формам, выбор которой он ставит в зависимость от характера экономических отношений, завязывающихся между участниками сделки. Этот выбор, по его мнению, определяется влиянием следующих факторов: уникальностью, специфичностью вступающих в обмен ресурсов; степенью неопределенности, несовершенством информации, сопровождающей сделку; регулярностью деловых контактов между сторонами.

Деловая практика выработала три типичные формы контракта, каждая из которых имеет свою преимущественную область применения:

1) классический контракт носит безличный характер и его отличительной чертой является присутствие четко оговоренных пунктов («если... то...»). В классическом контракте не имеет значения личность контрагента — его участником может быть любой. Поэтому классический контракт тяготеет к стандартизации. Записанные условия сделки имеют в нем перевес над устными. Акцент делается

на юридические правила, формальные документы, прекращение действия сделки, которая с выполнением условий прекращает его существование. Контракт носит двухсторонний характер: четко оговариваются санкции за нарушение условий контракта и все споры по нему решаются в суде;

2) неоклассический контракт. Это долговременный контракт в условиях неопределенности. Данные контракты не оговаривают полностью все условия, поэтому участники соглашаются на привлечение третьей стороны, решение которой обязуются выполнять в случае наступления не оговоренных в контракте событий. Контракт приобретает трехсторонний характер. Споры по нему разрешаются не судом, а третьей стороной в лице органов арбитража;

3) «отношенческий», или обязательный, контракт. Он складывается в условиях долговременных, сложных и взаимовыгодных отношений между сторонами. Обоюдная заинтересованность в продолжении отношений является решающим фактором. Неформальные условия имеют перевес над формальными пунктами. Иногда договор вообще не оформляется в виде документа, т.е. остается неявным (исплицитным). «Отношенческие» контракты возникают в случае экономической взаимозависимости участников сделки, если при прерывании отношений никто из них не сможет найти на рынке эквивалентной замены. Личность участников приобретает здесь решающее значение, договор перестает быть неперсональным. Поэтому споры разрешаются не путем обращения к формальному закону или авторитету третьей стороны, а в ходе неформальных переговоров, двустороннего торга. Нормой, на которую ссылаются стороны, служит поэтому не первоначальный контракт, а все отношения в целом [170].

Каждой из перечисленных форм соответствует свой механизм управления договорными отношениями.

В случае если между сторонами заключен классический контракт, то мы говорим о безличном рыночном механизме управления, который характерен для одноразовых и повторяющихся сделок с неспецифическими товарами или услугами.

Во втором случае мы говорим об арбитраже, т.е. речь идет о товарах или услугах средней специфичности.

В третьем случае заключение «отношенческих» контрактов обусловлено высокой специфичностью товара или услуги. Именно здесь возникает необходимость в использовании бихевиористического подхода.

Итак, у нас есть контракт или, как принято говорить, договор, который в свою очередь включает такие элементы, как предмет, стороны, форма, цена и сроки. Как говорилось ранее, ключевая идея бихевиоризма заключается в том, что определенный стимул порождает определенного типа реакции. Таким образом, влияние теории бихевиоризма на экономику контрактов можно представить следующим образом (табл. 2.12).

Влияние теории бихевиоризма на экономику контрактов

Стимул	Реакция	Примечание
Компания преследует следующие цели: организовать разделение труда, снизить издержки, связанные с реализацией собственной продукции, товаров, услуг; избежать необходимости содержать собственный сбытовой аппарат и осуществлять масштабные и дорогостоящие маркетинговые исследования; быстрее продвигать товар; расширять рынки сбыта; оптимизировать налогообложение	Заключение договора определенного вида	В данном случае компания, скорее всего, заключит агентский договор или договор комиссии
Компания решила реализовать свои услуги через другую компанию, находящуюся в другой стране	Финансирование поиска надежного партнера на долгосрочную перспективу	Например, туристическая компания, находящаяся в Испании, желает реализовать эксклюзивный тур по России. Не имея в России представительства и проверенных партнеров, компания может обезопасить себя, только правильно выбрав партнера и заключив договор соответствующего содержания и формы. Таким образом, здесь мы говорили о предмете и сторонах договора
Быстрая реализация товара или услуги	Договор заключен в устной форме	В соответствии с законодательством договор должен быть заключен в письменной форме. Однако,

Окончание табл. 2.12

Стимул	Реакция	Примечание
		действительно, на практике нередко на это нет времени, таким образом, либо договор не заключается вовсе, либо заключается по факту реализации товара или услуги. В данном случае большую роль сыграют отношения между сторонами, а также репутация исполнителя. И все же, как правило, договор заключают в письменной форме, чтобы соблюсти требования законодательства, а также получить дополнительную гарантию качественного исполнения обязательств по сделке
Компания желает получить в партнеры одну из лучших компаний на заданном сегменте рынка товаров или услуг	Устанавливается минимальная цена или максимальное вознаграждение, если мы говорим, например, о договоре комиссии	
Компания ставит своей целью закрепить отношения со своим партнером	Закключается договор без указания срока действия	Это наиболее уязвимая позиция, в случае, если у партнера возникнут какие-либо трудности с исполнением обязательств. Тем не менее это позволяет убедить партнеров в долгосрочности планов и намерений, что создает более благоприятную атмосферу для ведения деловых переговоров, что нередко отражается и на цене договора, и даже на качестве оказываемых услуг

Таким образом, используя теорию бихевиоризма, сегодня можно существенно влиять на эффективность ведения бизнеса.

Во-первых, анализируя контракты с позиции теории бихевиоризма, мы можем заново исследовать причины трудностей, возникающих как на стадии заключения, так и на стадии реализации контракта.

Во-вторых, мы можем выявить новые механизмы по повышению эффективности взаимодействия между компаниями в рамках заключенного договора.

В-третьих, изучая экономику контрактов с позиции бихевиоризма, мы можем понять, чем определяется деловая активность как нашей компании, так и компании-партнера.

Более того, бихевиористский подход к контрактам позволяет нам анализировать схему формирования бухгалтерской информации, связанной с исполнением какого-либо договора. То есть, проводя анализ бухгалтерской финансовой отчетности, необходимо тщательно изучать договорную политику компании, анализировать, что являлось «стимулом», а что «реакцией». Тогда есть вероятность, что бухгалтерская отчетность будет использована более широко внешними и внутренними пользователями, а значит, у компании возрастет возможность принятия эффективных управленческих решений, привлечения дополнительных инвестиций и т. д.

2.5. Бухгалтерский учет с позиции пользователя информации

Современное постиндустриальное общество базируется на принципе единого информационного пространства. Безусловно, это относится и к информационному пространству в области экономики. В этой связи невозможно переоценить важность бухгалтерского учета как поставщика экономической информации для ее пользователей.

Основными пользователями данных, содержащихся в бухгалтерском учете и отчетности, являются пользователи внутренние и внешние. Основное различие между ними состоит в том, что внутренняя — это закрытая информация, она содержит коммерческую тайну. Даже внутри одной организации используется система паролей для ограничения доступа. Внешняя информация с данными бухгалтерского учета предприятия содержится в бухгалтерской (финансовой) отчетности. Она носит открытый характер, размещается на сайте организации, публикуется в открытой печати и других средствах массовой информации.

Использование бухгалтерской информации для внутренних целей идет по следующим основным направлениям:

- составление внутренней отчетности для управления фирмой;
- разработка бизнес-плана;

- контроль исполнения смет (бюджетов);
- своевременная корректировка бюджетов при возникновении необходимости в этом;
- применение систем премирования персонала, подтверждение полученных фактических показателей центрами ответственности;
- предоставление полной информации, требуемой аудиторам, при проведении внутреннего и внешнего аудита;
- решение вопроса о привлечении кредитных ресурсов, обоснование величины требуемого кредита и возможности уплаты процентов за него;
- обоснование инвестиционных проектов.

Как отмечалось ранее, внешние пользователи получают бухгалтерскую информацию из данных бухгалтерской (финансовой) отчетности. Отчетность нужна прежде всего в следующих случаях:

- принятие решений об инвестировании в данную организацию, приобретении акций и долей;
- принятие решений о выдаче кредита, приобретении облигаций и других долговых ценных бумаг;
- подготовка информации для оценки бизнеса при продаже предприятия или его части;
- для определения полноты налоговой базы при проверке в налоговой инспекции, увязки бухгалтерской и налоговой отчетности;
- при решении вопроса о заключении договоров на поставку товаров и других хозяйственных договоров;
- при выборе места работы наемными работниками, поиске стабильно работающей организации, имеющей перспективы развития и возможности достойно оплачивать труд персонала.

На данном этапе развития нашей страны большое значение имеет достоверность данных бухгалтерского учета. Отчетность российских предприятий далеко не всегда соответствует истинному положению дел, даже если ее проверяли аудиторы. К сожалению, серые схемы оплаты труда, сокрытие выручки и прибыли для ухода от налогов используются не только малые и средние, но и крупные предприятия.

Кроме того, к недостаткам бухгалтерской отчетности как источника информации, на наш взгляд, относится ее недостаточная аналитичность. С каждым новым изменением отчетности уменьшается число показателей, непосредственно характеризующих финансовое положение предприятия. Хотя в настоящее время нет строгих форм отчетности, предлагаются только их образцы, которые рекомендуется дополнять по своему усмотрению, большинство бухгалтеров ограничивается именно этими образцами. В отчетности не стало данных о просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, да и сама дебиторская задолженность отражается одной-двумя строчками в бухгалтерском балансе, практически без расшифровки. Нет данных в балансе (хотя бы справочно) о начисленной амортизации основных средств, а это важная характеристика имеющейся производственной базы. Амортизация, правда, отражается в прило-

жении к балансу (форма № 5), но не всегда есть возможность использовать эту форму, так как все формы отчетности составляют только крупные предприятия. Да и крупные предприятия при открытой публикации отчетности имеют право давать ее сокращенную форму, т. е. только бухгалтерский баланс и отчет о прибылях и убытках, и то в сжатом виде.

В настоящее время вводятся новые формы бухгалтерской отчетности (приказ Минфина России от 2 июля 2010 г. № 66н «О формах бухгалтерской отчетности организаций»), но указанных проблем, на наш взгляд, они не решают. Вместо пяти обязательных форм годовой отчетности вводятся четыре, а приложения к балансу, которые отражались в форме № 5, вынесены в пояснительную записку (пояснения к бухгалтерскому балансу и отчету о прибылях и убытках). Даны примеры аналитических таблиц для раскрытия отчетности, которые включают больше полезной информации, чем прежняя форма № 5, но неясно, насколько обязательно будет их заполнение.

Таким образом, с точки зрения инвестора бухгалтерская отчетность в настоящее время недостаточно информативна.

Большее значение имеет бухгалтерская отчетность для решения вопроса о предоставлении кредита. Во-первых, потому, что она не является единственным источником информации для кредитующих организаций. Наряду с отчетностью предоставляется также бизнес-план, под который запрашивается кредит, и обеспечение кредита, как правило, в виде гарантий других предприятий и лиц. Во-вторых, кредитные организации имеют возможность узнать о предприятиях, запрашивающих кредит, гораздо больше, чем это можно понять из отчетности, и в случае предоставления неполной и тем более недостоверной информации потребуют показать в отчетности реальные данные или откажут в кредите.

В случае если данные бухгалтерской отчетности достаточно достоверные и есть основания им доверять, можно оценить финансовое состояние изучаемого предприятия.

Используя данные бухгалтерского баланса (форма № 1), определяют наличие имущества предприятия, его изменение за изучаемый период и структуру. Из баланса видно, имеет ли предприятие основные средства, материально-производственные запасы, какова величина дебиторской задолженности. В балансе также отражены источники приобретения имущества, величина собственного и заемного капитала, полученные кредиты и займы, кредиторская задолженность. Сравнивая данные на начало и конец изучаемого периода, можно определить, развивается предприятие или оно сворачивает свою деятельность. По балансу определяется финансовая независимость предприятия от заемных источников, наличие собственного оборотного капитала, показатели ликвидности баланса и другие важные данные.

На основе формы № 2 «Отчет о прибылях и убытках» выявляют финансовые результаты за изучаемый период. Можно сравнить их с данными за соответствующий период предыдущего года, опре-

делить, за счет каких видов деятельности получена основная масса прибыли (за счет обычной, основной деятельности или за счет прочих доходов и расходов). Из отчета видно, получает ли предприятие дивиденды от приобретенных акций других организаций, сколько несет затрат по уплате процентов за кредит. На основе данных о величине прибыли и выручки рассчитывается рентабельность продаж. Сопоставляя прибыль и вложенный капитал (как собственный, так и заемный), определяют рентабельность капитала.

По форме № 4 «Отчет о движении денежных средств» можно изучить денежные потоки предприятия, направленные на текущую, финансовую и инвестиционную виды деятельности, определить чистые денежные средства (разницу между притоком и оттоком) по каждому из видов деятельности. Если по текущей деятельности отток превышает приток денежных средств, то это признак убыточности предприятия и отсутствия возможностей самофинансирования.

Есть и другие показатели, определяемые на основе отчетности. Конечно, самое важное, что хочет видеть пользователь на основе бухгалтерской отчетности, — это насколько устойчиво финансовое положение предприятия, не грозит ли ему банкротство. На наш взгляд, со 100%-ной уверенностью этого определить нельзя, используя только данные бухгалтерской отчетности. Даже если у предприятия убытки не первый год, низкие показатели ликвидности баланса и т. д., это еще не говорит о том, что оно неминуемо обанкротится. Учредители могут предоставить долгосрочные займы или внести дополнительные суммы в уставный капитал, за счет чего предприятие погасит первоочередные долги и будет развиваться. Неслучайно поэтому неудовлетворительная структура баланса не является в настоящее время официальным критерием банкротства. В соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127 дело о банкротстве может возникнуть, когда просроченная задолженность составляет более трех месяцев и не менее 100 тыс. руб. для юридических лиц. Этих данных в бухгалтерской отчетности нет, как нет и других важных сведений об общей стратегии предприятия, сложности со сбытом товаров и услуг и т. д. Конечно, есть возможность раскрытия бухгалтерской информации в пояснительной записке к годовому отчету, но указывать там все отрицательные моменты в своей деятельности бухгалтеры не обязаны.

Гораздо более информативной является внутренняя отчетность, составляемая на основе бухгалтерских данных. Ее основное предназначение — это предоставление информации менеджерам для выполнения функций управления, а также собственникам для соблюдения их имущественных интересов.

Внутренняя бухгалтерская отчетность составляется на основе бухгалтерского управленческого учета, который может быть тесно увязан с финансовым учетом, но может и достаточно далеко отходить от него. Данные управленческого учета могут не совпадать с данными финансового учета при оценке стоимости запасов товарно-материальных

ценностей, себестоимости продукции и услуг, финансовых результатов, а также по ряду других показателей. Управленческий учет обеспечивает возможность менеджерам осуществлять процессы планирования (бюджетирования), текущего регулирования, контроля и оценки деятельности предприятия в целом и его отдельных подразделений, используя понятия упущенной выгоды, дисконтирования денежных потоков и других приемов, не применяемых в рамках финансового учета. Кроме того, могут использоваться не только учетные данные, основанные на бухгалтерских документах, но и внеучетные (результаты социологических обследований, фотографии рабочего дня, прогнозные оценки и т.д.). В управленческом учете используются не только фактические данные, но и данные бюджетов (смет).

Бухгалтер, занимающийся управленческим учетом, должен быть бухгалтером-аналитиком. Прежде, чем предоставить руководству информацию, он должен сам ее проанализировать, выявить наиболее значимые моменты, отделить регулируемые отклонения от нерегулируемых, благоприятные от неблагоприятных, предложить пути решения возникших проблем.

Информация должна быть предоставлена в виде, удобном и понятном для менеджеров — пользователей этой информации. Кроме того, информация должна быть адресной, оперативной, достаточной, аналитичной, полезной, а также в меру экономичной.

Адресность — информация должна доставляться конкретным адресатам в соответствии с иерархией, требованиями внутреннего документооборота и внутреннего контроля.

Оперативность — информация должна предоставляться в сроки, позволяющие своевременно принимать управленческое решение.

Достаточность — информация должна быть достаточной по объему, чтобы принять правильное решение, но не избыточной. Она должна концентрировать внимание пользователя на моментах, требующих принятия решения, и не отвлекать на несущественные детали.

Аналитичность — информация должна включать результаты проведенного анализа или давать возможность провести его без значительных затрат времени и усилий.

Полезность — информация должна выявлять узкие места, сферы потенциального риска, а также позволять объективно оценить результаты деятельности менеджеров предприятия.

Экономичность — затраты на сбор, обработку и хранение информации не должны превышать экономический эффект от ее использования.

Безусловно, приведенные требования не всегда возможно соблюсти в полной мере, особенно это относится к экономичности. Трудно определить экономический эффект от внедрения системы управленческого учета, так как его результаты нередко проявляются через достаточно большой период времени. Кроме того, на эффективность хозяйственной деятельности одновременно влияет множество факторов, и отделить результаты их воздействия не всегда возможно.

Считается, что в системе управленческого учета только 20–30% составляет чисто учетная информация, остальные 70–80% приходится на долю экономического анализа.

В результате расширения рыночных отношений, возникновения все большего количества крупных корпораций и холдингов, переноса их деятельности в другие регионы и страны непосредственные владельцы бизнеса все более отделяются от управленческих функций. Поэтому отлаженная система внутренней отчетности о результатах деятельности организации на базе данных бухгалтерского управленческого учета имеет большое значение.

В зависимости от целей управления внутренняя отчетность может быть разделена на три типа: информационная отчетность, отчетность об экономических (производственных) результатах внутренних подразделений и отчетность о персональных результатах деятельности менеджеров.

Информационная отчетность используется для информирования руководства и собственников о происходящих событиях. Нередко она составляется по запросу и необходима для принятия незамедлительных действий со стороны администрации.

Отчетность об экономических (производственных) результатах предназначена для оценки деятельности хозяйственных подразделений — цехов, участков, бригад. Такие отчеты являются основанием для принятия краткосрочных управленческих решений, включают в себя основные показатели о выработке (доходах), затратах (расходах) и другие показатели, позволяющие оценить результаты работы подразделений. Данные отчеты важны и для установления взаимозвязей между центрами ответственности, ежедневного оперативного регулирования хода производства, контроля за наличием необходимых материалов, деталей, полуфабрикатов в цехах и на складах предприятия. Важным является наблюдение за использованием оборудования, электроэнергии и других энергоресурсов, наличием брака в производстве, излишних отходов и т. д. Как правило, все отчетные показатели увязаны с планом и имеют непосредственную связь с системой материального стимулирования работников.

Отчетность о персональных результатах деятельности менеджеров составляется при организации управленческого учета по центрам ответственности и включает информацию о планируемых показателях, фактических результатах и величине и причинах отклонений от плана (бюджета, сметы). Основной акцент при этом должен быть сделан на персональной ответственности менеджеров. Перечень используемых показателей не должен быть громоздким. Необходимо концентрировать внимание руководства на небольшом количестве статей, по которым фактические показатели существенно отличаются от запланированных, при этом четко выделяя регулируемые и нерегулируемые отклонения. Показатели должны выбираться также в увязке с общими целями и стратегией предприятия, иметь взаимосвязь с обобщающими оценочными пока-

зателями его деятельности. Результаты оценки работы менеджеров должны иметь непосредственное воздействие на стимулирование их работы. При этом важно не только установить сферу ответственности менеджера, но и определить сферу его полномочий в распределении ресурсов. Установление одних обязанностей без четкого определения прав не приводит ни к чему хорошему.

В ходе контроля и анализа отклонений необходимо устанавливать и обратную связь с бухгалтерским учетом. Анализ позволяет выявить ошибки в учете и ценообразовании, дает возможность определить новые, более важные показатели, требуемые для отражения в управленческой отчетности.

Результаты анализа используются и для раскрытия финансовой отчетности. Они находят отражение как в основных формах отчетности, где бухгалтер может включить дополнительную информацию, полезную для пользователей, так и в пояснительной записке к годовому отчету.

Существенное значение для пользователей бухгалтерской информации имеют данные об инвестиционно-инновационной деятельности предприятия. Они полезны как для внешних, так и для внутренних пользователей.

Внешние пользователи могут использовать такую информацию для оценки устойчивого развития предприятия, расширения его деятельности, способности к внедрению технических и организационных новшеств, конкурентоспособности.

Внутренние пользователи оценивают степень внедрения инвестиционных проектов и инноваций в соответствии с бизнес-планом, определяют согласованность денежных потоков по текущей, инвестиционной и финансовой видам деятельности, оценивают финансовую реализуемость проектов и их экономическую эффективность.

Бухгалтерский учет предусматривает раздельное ведение учета текущих затрат, капитальных и финансовых вложений, что позволяет выявить фактические затраты по каждому из указанных направлений. При внедрении инвестиционных проектов учет ведется на основе первичных документов, составляемых по каждому внедряемому проекту. Накапливаясь в регистрах бухгалтерского учета, создается информация о фактическом ведении инвестиционной и инновационной деятельности, сроках выполнения проектов, видах создаваемого имущества, финансовых источниках покрытия инвестиционных затрат.

Некоторое представление о наличии инвестиционной и инновационной деятельности дает бухгалтерская отчетность. Так, в бухгалтерском балансе (форма № 1) отражена остаточная величина основных средств и нематериальных активов на начало и конец периода, отсюда можно рассчитать и их изменение. Приводится стоимость незавершенного строительства, долгосрочных и краткосрочных финансовых вложений. В пассиве баланса отражаются финансовые источники имущества, в том числе долгосрочные обязательства. Как правило, их наличие свидетельствует о том, что предприятие берет

долгосрочные кредиты и займы для приобретения оборудования и других основных средств или для ведения строительства. Более детально эти сведения можно изучить на основании приложения к балансу (форме № 5) и в пояснительной записке. Там более подробно представлен состав основных средств как по первоначальной стоимости, так и по сумме начисленной амортизации, сведения о финансовых вложениях и другие данные. В отчете о движении денежных средств (форма № 4) даются денежные потоки раздельно по текущей, финансовой и инвестиционной деятельности.

Таким образом, на основе бухгалтерской отчетности можно получить общее представление о наличии инвестиционной деятельности, источниках финансирования, выявить основные формы инвестиций (капитальные или финансовые вложения), масштаб и динамику изменений инвестиционной деятельности, движение денежных потоков, связанных с инвестициями и их источниками.

В то же время сведения о конкретных инвестиционных проектах и инновациях в формах отчетности не раскрываются. Они могут иметь отражение только в пояснительной записке к годовому отчету, и то, как правило, в достаточно общем виде.

Более детальная информация доступна внутренним пользователям, имеющим возможность изучения регистров бухгалтерского учета. В аналитике к счетам 08 «Вложения во внеоборотные активы», 07 «Оборудование к установке», 04 «Нематериальные активы», 01 «Основные средства», первичных документах (инвентарных карточках, актах выполненных работ и др.) отражено движение средств по конкретным объектам инвестиций. Данные об используемых оборотных средствах могут находить отражение на счетах 10 «Материалы», 15 «Заготовление и приобретение материальных ценностей», а также в первичных документах.

Источники финансирования могут раскрываться в аналитических данных к счетам 84 «Нераспределенная прибыль», 66 «Расчеты по краткосрочным кредитам», 67 «Расчеты по долгосрочным кредитам» на основе договоров с кредитными организациями, а также другими юридическими и физическими лицами. Инвестиции могут выражаться в виде вкладов в уставный капитал или в виде целевого финансирования. Тогда они отражаются по счету 80 «Уставный капитал» или 86 «Целевое финансирование». Если предприятие инвестирует средства в другие предприятия, то они отражаются в аналитических данных к счету 58 «Финансовые вложения» в разрезе конкретных ценных бумаг.

Таким образом, на основе первичных документов, а также регистров бухгалтерского учета можно получить информацию по каждому инвестиционному проекту, сравнить фактическое состояние его выполнения с проектными и плановыми показателями, определить фактическую эффективность проекта и его влияние на финансовые результаты и эффективность работы предприятия в целом.

Аналогичный подход проявляется и при изучении инновационной деятельности предприятия. Инновационные проекты и их

фактическое выполнение имеют отражение в аналитическом учете. В рамках управленческого учета могут выделяться специальные регистры и формы внутренней отчетности для отражения доходов, расходов и источников финансирования по инновационной деятельности. Соответственно можно определить экономический эффект от внедрения инноваций и их влияние на рост эффективности и конкурентоспособности предприятия в целом. Внутренние данные управленческого учета должны предоставлять сведения о затратах и вложениях на каждом этапе жизненного цикла инноваций: на стадии исследований и разработок, инвестирования в приобретение или создание нематериальных активов, в основные и оборотные средства, в ходе текущей деятельности предприятия при эксплуатации инноваций, а также на стадии ликвидации инновационных объектов.

Однако в рамках взятого курса на модернизацию экономики необходимо дать возможность иметь сведения об инвестиционно-инновационной деятельности предприятия не только внутренним, но и внешним пользователям информации. Для этого следует модернизировать бухгалтерскую отчетность.

На наш взгляд, необходимо дополнить бухгалтерскую отчетность формой, отражающей инвестиционно-инновационную деятельность предприятия, или раскрывать такую информацию в соответствующих действующих формах отчетности. Для этого в системном финансовом учете следует формировать для этого соответствующие данные. Так, к счету 08 «Вложения во внеоборотные активы» следует добавить субсчет, отражающий инновационную деятельность, например «Приобретение объектов основных средств для инновационной деятельности». Аналогично в разделе «Производственные запасы» к счету «Материалы» можно выделить субсчет для сбора информации по инновационным объектам. Возможно также выделение отдельного счета для отражения текущих затрат по инновациям (затраты на НИОКР) в разделе плана счетов «Затраты на производство», например, для этой цели использовать счет 27. На нем следует собирать информацию по научной, проектной и опытно-конструкторской работе предприятия в рамках инновационной деятельности. Возможно также раздельное отражение в бухгалтерском балансе источников для инновационной деятельности, например по счетам 80 «Уставный капитал», 86 «Целевое финансирование», 84 «Нераспределенная прибыль», 66 «Расчеты по краткосрочным кредитам и займам», 67 «Расчеты по долгосрочным кредитам и займам», 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» и др.

Таким образом, правильная постановка бухгалтерского учета, формирование не только финансового и налогового, но и управленческого учета создают информационную базу для принятия управленческих решений, контроля и анализа выполнения планов (бюджетов, смет) по центрам ответственности, а также в разрезе конкретных инвестиционных и инновационных проектов.

ГЛАВА 3. ЛИЧНОСТЬ БУХГАЛТЕРА В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

3.1. Личность бухгалтера в бухгалтерском учете

Бухгалтерский учет, представляя собой мысль (знание) и действие (практику), играет сегодня огромную роль в деятельности предприятия. Бухгалтерский учет осуществляется людьми, ради людей, заинтересованных в нем. Современное общество немислимо без бухгалтерской интерпретации явлений хозяйственной жизни. Существование социума и человека в нем определяет важность социальной значимости бухгалтерского учета. В литературе для обозначения человека используют шесть разных терминов (рис. 3.1) [138, с. 32].

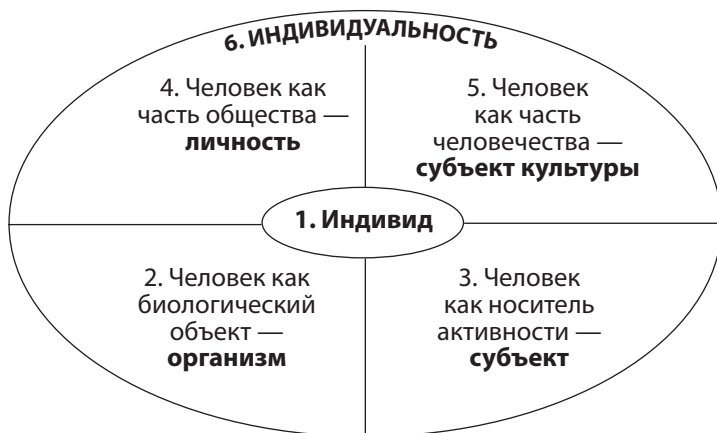


Рис. 3.1. Обозначение человека в психологических науках

Индивид — отдельный человек, единичный представитель человечества (при этом особенности каждого индивида игнорируются). Когда говорят об организме человека, обычно имеют в виду биологические особенности конкретного человека с его наследственностью, особенностями развития органов. Говоря о личности, имеют в виду социальные особенности конкретного человека. Рассматривая человека в качестве носителя активности, применяют термин «субъект». Неповторимое своеобразие физических и психических особенностей конкретного человека обозначают термином «индивидуальность» [138, с. 31].

Для нас наибольший интерес представляют социальные особенности человека в его деятельности и во взаимодействии с другими людьми. В Большой Советской Энциклопедии понятие «личность» — это общежитейский и научный термин, обозначающий: 1) человеческого индивида как субъекта отношений и сознательной деятельности (лицо, в широком смысле слова) или 2) устойчивую систему социальнозначимых черт, характеризующих индивида как члена того или иного общества или общности. Хотя эти два понятия «лицо как целостность человека» (от лат. *persona*) и «личность как его социальный и психологический облик» (от лат. *personalitas*) терминологически вполне различимы, они употребляются иногда как синонимы [18]. Личность является объектом изучения философии, психологии и социологии.

В энциклопедическом словаре Брокгауза и Ефрона приведен философский подход к понятию «личность», как внутреннему определению единичного существа в его самостоятельности, как обладающего разумом, волей и своеобразным характером, при единстве самосознания [153].

Психологическая литература описывает множество концепций личности человека, например согласно западной психологии XX в. выделяются три основные школы (по А. Маслоу — силы): бихевиоризм, психоанализ и гуманистическая психология. Применительно к бухгалтерскому учету наиболее широкое распространение получил бихевиоризм. Бихевиоризм (от англ. *behavior* — поведение) основывается на характеристике поведения человека, вызываемого какими-либо внешними воздействиями. Американский зоопсихолог Джон Уотсон (1878–1958) считается основоположником бихевиоризма в западной психологии, объясняющего поведенческие акты как реакцию на предъявляемые стимулы. Основоположником отечественной психологии личности является И. М. Сеченов (1829–1905), который, на 50 лет опередив Дж. Уотсона, в 1863 г. обратился в психологических исследованиях к саморегуляции поведения организма посредством сигналов. Последователями И. М. Сеченова стали И. П. Павлов (1849–1936) и В. М. Бехтерев (1857–1927). И. П. Павлов в нобелевской лекции «Об уме вообще и о русском в частности» писал: «У нас должна быть одна потребность, одна обязанность — охранять единственно нам оставшееся достоинство: смотреть на самих себя и окружающее без самообмана», «главная задача ума — это правильное видение действительности, ясное и точное познание ее» [172].

Бихевиоризм в бухгалтерском учете рассматривал К. Т. Девине, который указал на влияние поведения бухгалтера на лиц, занятых в хозяйственной деятельности предприятия, а также зависимость выбора методов учета и представления бухгалтерской информации от целей и поведения людей. Психологический подход Р. Антони к учету «учит тому, что понять бухгалтерию — это значит понять и поставить под контроль бухгалтера. У предприятия нет и не может

быть цели, она может быть только у людей, заинтересованных в нем» [127, с. 175]. Особое внимание бихевиористической теории уделяет Я. В. Соколов, который пишет, например: «Методы бухгалтерского учета должны выбираться в зависимости от целей и поведения людей. Последнее рассматривается по схеме SR (стимул — реакция)» [127, с. 174]; «Психологическое истолкование учета, раскрывая его подлинный смысл, создает для бухгалтера твердую базу ориентиров как в своей собственной работе, так и оценке работы лиц, чью деятельность он отражает в учетных регистрах» [127, с. 175–176]. В. В. Ковалев рассматривает необходимость учета психологической компоненты в работе бухгалтера, которому предоставили свободу выбора: «...С позиции психологии — гораздо легче следовать предписаниям, нежели брать на себя хотя бы минимальную ответственность, например, по выбору того или иного метода оценки или учета. Сделать выбор всегда сложно, причем вероятность того, что выбранное решение не будет лучшим, весьма высока, однако не делать выбор чревато еще более плохими последствиями» [67, с. 65]. Помимо психологических особенностей самого бухгалтера «бухгалтер (или аналитик) обязан учитывать психологический тип пользователя, на который он ориентирует свою аналитическую записку» [67, с. 65–66].

Гуманистическая психология также применима в бухгалтерском учете. А. Маслоу, К. Роджерс и В. Франкл в качестве базисных потребностей человека рассматривают любовь, творческий рост, высшие ценности и смысл. По мнению гуманистов, индивидуум стремится к самовыражению и самосовершенствованию, т.е. самоактуализации. Самоактуализирующиеся люди вовлечены в какое-либо дело (служение), эффективно воспринимают реальность (распознавание лжи и истины), живут в мире с собой и другими людьми, независимы и самоопределены, способны к творчеству и созиданию (креативности). Служение бухгалтерской профессии, интерпретация фактов хозяйственной жизни, взаимодействие с сотрудниками организации, соблюдение базовых принципов бухгалтерского учета, способность комбинировать факты новыми способами все это зависит от психологических особенностей личности.

Аналитическая концепция личности К. Г. Юнга (1875–1961) в психической структуре личности выделяет сознание, связанное с личностным «Я», коллективное бессознательное и индивидуальное бессознательное. К. Г. Юнга считал возможным для человека преодолеть узкие границы своего «Я» и личного бессознательного и соединиться с коллективным бессознательным (сверхличным) и космосом. В дальнейшем эта концепция развивалась трансперсональной психологией С. Грофа. К. Г. Юнг выделил восемь психологических типов личности — экстравертный: мыслительный, чувствующий, ощущающий, интуитивный; интровертный: мыслительный, чувствующий, ощущающий, интуитивный. На основе типологии К. Г. Юнга был разработан психологический инструмент «индикатор

Майерс-Бригсс», позволяющий объяснять индивидуальные особенности людей. Этот индикатор применен О. Крегером и Дж. М. Тьюсоном для объяснения особенностей профессионального поведения людей. Среди бухгалтеров встречаются как экстраверты, так и интроверты. Нами было проведено исследование, которое позволило выделить два наиболее часто встречающихся типа: логико-сенсорный рациональный экстраверт (Администратор) и этико-сенсорный интроверт (Консерватор или Хранитель) (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Качества типов личности

Композиция и ее название	Личностные качества	Коммуникативные качества	Профессиональные качества
ESTJ Администратор	Чувство долга, рациональность, последовательность, организованность, практичность	Открытость, общительность, умение работать с людьми, умение решать житейские проблемы	<p>Плановость работы, надежность исполнения, умение выполнять роли подчиненного и руководителя</p> <p>Рекомендуемые профессии: администратор, менеджер, маклер, секретарь, экспедитор, государственный служащий, банкир, бухгалтер, контролер</p>
ISFJ Консерватор или Хранитель	Спокойствие, сдержанность, хороший хозяин, пунктуальность, самоуверенность, чувство долга	Хранитель традиций, устоев, требовательность к другим и себе	<p>Тщательность в работе, организованность, плановость, предпочитает четкие цели, ответственность, практичность</p> <p>Рекомендуемые профессии: государственный служащий, технический менеджер, бухгалтер, кассир, налоговый инспектор, банковский служащий, военнослужащий, эксперт-криминалист, диспетчер, оператор</p>

И. П. Павлов выделил четыре типа нервной системы человека и приписал каждому из этих типов название соответствующего темперамента по Гиппократу (V в. до н. э.): сангвиник, флегматик, холерик и меланхолик. В современной психологии темперамент (от лат. *temperamentum* — смесь, соотношение) определяют как постоянные и устойчивые природные свойства личности, определяющие динамику психической деятельности независимо от ее содержания. В качестве свойств темперамента выделяют экстраверсию и интроверсию, сенситивность, темп протекания реакций, пластичность и ригидность, реактивность и активность.

Личностность бухгалтера в бухгалтерском учете в той или иной степени затрагивали работах Р. Антони, У. Брунс, М. Ф. Ван Бред, К. Т. Девине, М. Драйвер, Э. Каплан, Н. А. Каморджанова, В. В. Ковалев, М. В. Лычагин, М. Ю. Медведев, Дж. Мокк, Д. Росси, Я. В. Соколов, Э. С. Хендриксен, Э. Хопвуд, Д. Чербони и др. В большинстве работ указывается на значимость психологического аспекта бухгалтерского учета, но отсутствует его достаточная разработанность. Развитие психологии личности человека открывает новые возможности для совершенствования бухгалтерского учета.

В. В. Ковалев, например, предложил рассматривать психологическую составляющую учетно-аналитической деятельности в разрезе следующих аспектов с позиции: а) познавательной сложности учетно-аналитических сведений; б) источника данных; в) пользователя информации; г) выделения психологических типов личности [69, с. 167].

Принадлежность бухгалтера к тому или иному психологическому типу личности может накладывать некоторые ограничения на учитываемые им объекты бухгалтерского учета. Интеллект — умственные способности человека воспринимать разнообразную информацию, обрабатывать ее, оперировать знаниями при решении разнообразных задач. Д. Хальперн пишет, что «интеллект — одно из самых противоречивых понятий в психологии» [140, с. 41]. Р. Штенберг полагает, что интеллект состоит из сочетания аналитического, творческого (способности комбинировать области знаний и предлагать новые идеи и подходы) и контекстуального мышления (способности использовать эти знания на практике) [149]. Дж. М. Стайн описывает шесть разновидностей интеллекта:

- 1) вербальный интеллект — охватывает сферу слов: разговор, письмо, чтение и слушание;
- 2) визуальный — охватывает сферу зрения и зрительных образов;
- 3) логический — охватывает сферу рассуждений, сознательно управляемого мышления и некоторых аспектов решения проблем;
- 4) творческий — охватывает сферу оригинальности, новаций, озарений и генерации новых идей;
- 5) физический — охватывает сферу тела, координации, ловкости и приобретения физических навыков;

б) эмоциональный — охватывает сферу чувств, как собственных, так и чувств других людей, включая все внутренние и межличностные взаимосвязи [131, с. 21].

Г. Гарднер определяет интеллект как «относительно автономную интеллектуальную компетентность человека» и выделяет 7 типов интеллекта: лингвистический, логико-математический, пространственный, музыкальный, телесно-кинестетический, межличностный и внутриличностный [35, с. 240]. М. А. Холодная выделяет 8 типов интеллекта, разбитых на четыре пары:

1) общий (успешность в разных видах интеллектуальной деятельности — научение) и частный (успешность в одном виде — овладение специальными навыками);

2) ковергентный (один правильный ответ — достижение заданной цели) и дивергентный (множество правильных ответов — создание альтернативных целей);

3) репродуктивный (воспроизводство усвоенного — актуализация информации) и продуктивный (обнаружение соотношений и связей — преобразование информации);

4) кристаллизованный (уровень вербальных функций — накопление и организация информации) и текучий (уровень невербальных функций — оперативная переработка информации) [142, с. 35].

Организацию системы бухгалтерского учета на предприятии необходимо рассматривать с учетом психологических особенностей бухгалтеров, осуществляющих учетно-аналитическую деятельность на предприятии. Мы исследовали типы интеллекта бухгалтеров, основываясь на методике Д. М. Стайн, и предлагаем классифицировать объекты бухгалтерского учета в зависимости от типов интеллекта бухгалтеров (рис. 3.2). Процесс производства и потребления бухгалтерской информации имеет психологическое измерение, однако его нельзя измерить одним каким-то показателем, поскольку человеческое поведение нельзя абсолютно предсказать.

3.2. Влияние психологии бухгалтера на организацию учетного процесса

Учетный процесс в каждой конкретной организации формируется в зависимости от уровня знаний бухгалтера, степени его подготовленности к профессиональной деятельности, а также его психологии.

Каждый бухгалтер обладает определенной индивидуальностью, качествами, присущими только ему, подчеркивающими его способности, предрасположенность к профессиональной деятельности и, следовательно, успешности в ней. При этом он должен обладать способностью разбираться в своем психологическом мире, решать жизненные проблемы, вступать в общение с людьми, полу-

чать от них помощь и предоставлять им информацию. В этом случае должен реализовываться принцип прямой и обратной связи, что важно при организации бухгалтерской службы и организации учетного процесса всей фирмы. При этом бухгалтер должен сам адекватно проанализировать свой темперамент, осознать свои достоинства и недостатки, чтобы первые активно использовать в своей жизни, а вторые — держать под строгим контролем. Таким образом, бухгалтер помимо общих характеристик обладает еще и личностными, присущими только ему.

Понятие «личность» имеет ряд определений, в общем смысле обозначает, человеческого индивида как субъекта отношений и сознательной деятельности или устойчивую систему социально значимых черт, характеризующих индивида как члена того или иного общества. В философии под личностью понимают индивида, осознающего свою индивидуальность, а также личность — это результат процесса воспитания и самовоспитания. В психологии под личностью понимают совокупность выработанных привычек и предпочтений, психический настрой и тонус, социокультурный опыт и приобретенные знания, набор психофизических черт и особенностей человека, его архетип, определяющие повседневное поведение и связь с обществом и природой. Стержневым образованием личности является самооценка, которая строится на оценках индивида другими людьми и его оценивании этих других. Темперамент, характер, способности и мотивация представляют собой комплекс устойчивых компонентов личности.

Темперамент — это устойчивое объединение индивидуальных особенностей личности, связанных с динамическими, а не содержательными аспектами деятельности. Темперамент составляет основу развития характера; вообще, с физиологической точки зрения темперамент — тип высшей нервной деятельности человека. Темперамент — это индивидуально-своеобразные свойства психики, отражающие динамику психической деятельности человека и проявляющиеся независимо от его целей, мотивов и содержания. Темперамент слабо меняется в течение жизни, и собственно меняется даже не темперамент, а психика, а темперамент всегда стабилен. Человек, обладающий любым типом темперамента, может быть способным и неспособным, тип темперамента не влияет на способности человека, просто одни жизненные задачи легче решаются человеком одного типа темперамента, другие — другого. Основой любой личности является именно темперамент.

Характер представляет собой целостные свойства личности (нрав), постоянно проявляющиеся в ее поведении (в отношениях к миру и людям). По сути, характер личности состоит из привычек и установок.

Способности — это индивидуально-психические особенности личности, обеспечивающие успех в осуществлении определенного рода деятельности, общения и легкость овладения ими. Способности не сводятся к знаниям, умениям и навыкам, имеющимся

у человека, но они обеспечивают их быстрое приобретение, фиксацию и эффективное практическое применение, а также обнаруживаются в быстроте, глубине и прочности овладения способами и приемами некоторой деятельности и являются внутренними психическими регулятивами, обуславливающими возможность их приобретения.

Мотивация — это, во-первых, побуждение к действию; во-вторых, динамический процесс физиологического и психологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; в-третьих, способность человека через труд удовлетворять свои потребности. Все перечисленное формирует полноценную личность вообще и в частности бухгалтера.

На протяжении веков профессия бухгалтера и, следовательно, его профессиональное суждение трансформировались под влиянием бухгалтерского учета как вида деятельности и науки.

В бухгалтерском учете формируется вся необходимая информация о деятельности организации, и посредством учета осуществляется ее управление, а бухгалтер осуществляет постановку и ведение бухгалтерского учета в организации. Таким образом, в современных условиях профессия бухгалтера играет большую роль в управлении организацией.

Профессия бухгалтера возникла 6000 лет назад, и на протяжении всего времени бухгалтер занимался учетом конкретных объектов, руководствуясь своими знаниями, умениями и практическими навыками. Должность бухгалтера впервые появилась в 1498 г. в Австрии, в России же она возникла только в 1732 г.

В соответствии с Большим экономическим словарем под профессией понимается основной род трудовой деятельности, занятий человека, который владеет комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта и стажа работы [19, с. 815]. С точки зрения конкретного человека профессия — это деятельность, посредством которой данное лицо участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию. Человек, получивший профессию бухгалтера, сможет работать в разных областях экономики и финансовой деятельности и занимать разные должности, например бухгалтера, аудитора, аналитика, налогового инспектора, экономиста, экономиста по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности и др.

Должность представляет собой совокупность возлагаемых на конкретного человека трудовых задач, функций, обязанностей, а трудовой пост включает все — цель, средства и условия труда, т. е. все то, что характеризует конкретную должность в конкретной организации. К профессии бухгалтера предъявляются конкретные требования, которыми должен соответствовать человек, претен-

дующий на ту или иную должность. И соответственно чем выше и ответственнее занимаемая должность, тем выше и требования, предъявляемые к уровню знаний, умений и практических навыков. То есть в зависимости от имеющихся знаний и умений, человек занимает определенную должность. Например, чтобы занимать должность главного бухгалтера, мало иметь высшее образование, необходимо также помимо теоретических знаний обладать практическим опытом, в процессе которого формируется профессиональное суждение бухгалтера, которое сегодня так ему необходимо.

Бухгалтер отвечает за организацию и ведение бухгалтерского учета, формирование достоверной финансовой информации о деятельности организации, а также активно принимает участие в принятии решений на основе этой информации, ее анализе и оценке. В настоящее время бухгалтер является активным участником процесса управления хозяйствующим субъектом и поэтому он обладает определенными знаниями, навыками, умениями, этикой поведения и общения. По словам Я. В. Соколова, бухгалтер, действующий по поручению работодателей, выступает как соавтор управляющих хозяйственным процессом, помогающий увеличить ценность формируемой им информации [123, с. 45].

У бухгалтера в процессе трудовой деятельности складываются взаимоотношения с разными группами людей (подчиненными, сослуживцами, руководителями организации, собственниками, клиентами, управленческим персоналом и др.), у которых различные, а иногда и противоположные интересы, каждый из них имеет свои потребности и особенности поведения, поэтому бухгалтеру необходимо владеть еще и знаниями в области психологии, так как он имеет непосредственный контакт с людьми. Бухгалтеру необходимо думать о своих индивидуальных возможностях, адекватно оценивать себя, контролировать свое поведение в стрессовой ситуации, принимать важные решения в ответственный момент, быть способным к личностному росту, анализу и прогнозу своей жизни и карьеры.

Профессиональную деятельность бухгалтера в конкретной организации можно разделить на три этапа: прием на работу, непосредственно сама деятельность и увольнение с работы. Реализация профессиональных знаний и навыков бухгалтера возникает с момента его приема на работу. Это связано с тем, что кандидатура на эту должность изначально рассматривается с позиции уровня образования, стажа работы и профессиональной подготовки, о чем свидетельствуют соответствующие дипломы, также стоит принимать во внимание и психологические особенности личности.

В настоящее время претендент на должность бухгалтера проходит собеседование или интервью и профессиональное тестирование. Если собеседование проводится в соответствии с определенным пакетом типовых вопросов, то при тестировании рассматриваются его действительные знания, умения и навыки. В этом случае каждый

тест должен содержать перечень вопросов по теории бухгалтерского учета, финансовому и управленческому учету, а также правовым нормам, без знания которых невозможно оценить и адекватно отразить в бухгалтерском учете производственную ситуацию или комплекс операций. Также помимо профессиональных тестов используются другие виды тестирования, которые раскрывают личность бухгалтера с различных характеристик. Предлагаются психологические тесты, содержащие различные направления, такие как личностные, мотивационные, когнитивные, интеллектуальные, проективные [88, с. 51–52]. Таким образом, личность бухгалтера характеризуется наличием не только профессиональных знаний и навыков, но и других свойств целостной личности, уровня и структуры интеллекта, обучаемости, креативности и творческих способностей.

При приеме на работу бухгалтера возникают два момента, связанные с психологией работодателя и претендента на эту должность. При выборе претендента на должность бухгалтера работодатель выдвигает высокие требования. Работодатель помимо требований к квалификации, профессиональным знаниям и навыкам предъявляет требования и к личностным особенностям бухгалтера. Директор при выборе бухгалтера преследует определенные цели, одни из них ждут от бухгалтера активного участия в планировании деятельности организации, другие отводят бухгалтеру роль рядового сотрудника. Руководителю важно определить желаемый уровень участия будущего бухгалтера в делах организации, поскольку бухгалтер — это второе лицо фирмы. Каждый руководитель понимает, что от профессионализма бухгалтера во многом зависит поведение фирмы на рынке. При этом «цели бухгалтера очевидны и законны: гибкий график выхода на работу, стабильность существования фирмы, хорошие отпуска, деньги на лечение, достойная и постоянно возрастающая заработная плата и премии по самым разным поводам» [125, с.11].

Во время непосредственной работы бухгалтера очень важно, в каких условиях он работает, поскольку от них напрямую зависит коэффициент его полезного действия. Необходимо хорошо освещенное помещение, низкий уровень шума, удобно оборудованное и технически оснащенное рабочее место современным оборудованием, наличие регулярно обновляемых правовых электронных баз и бухгалтерских программ. Все перечисленное говорит о том, что работодатель с пониманием относится к нуждам бухгалтера и создает все необходимые условия для его работы. Поэтому еще на собеседовании стоит обратить внимание на внешнюю обстановку в офисе. Также важен и психологический климат в коллективе, поскольку атмосфера в коллективе — один из важнейших факторов, влияющих на трудоспособность работников.

На бухгалтера и его профессиональное суждение влияют разные факторы, такие как психологические особенности его личности,

уровень профессиональных знаний, умений и навыков, а также масштабы и деятельности организации, в которой он работает. На рис. 3.2 приводятся факторы, влияющие на бухгалтера и его профессиональное суждение (рис. 3.2).

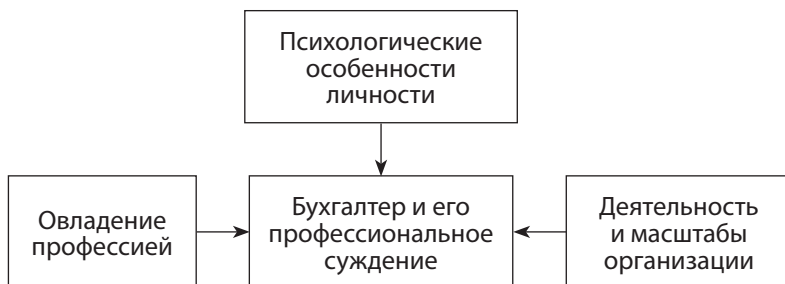


Рис. 3.2. Факторы, влияющие на бухгалтера и его профессиональное суждение

С точки зрения психологии личности бухгалтером может быть далеко не каждый человек. Чтобы стать настоящим бухгалтером, необходимо помимо знаний, умений и навыков иметь определенные личные и профессиональные качества, а также обладать определенным темпераментом, характером и способностями. Таким образом, психологические особенности личности являются основными предпосылками успешности в той или иной профессиональной деятельности. Неправильная профориентация, выбор человеком профессии, которая не отвечает его темпераменту, характеру и способностям, неизбежно приводит к неудаче в данной профессиональной деятельности и разочарованию в ней. В то же время выявление и знание своих психологических особенностей могут обеспечить человека любимой работой, способствовать достижению высших ступеней профессионального мастерства и карьерного роста. Темперамент личности в данном случае является одной из основополагающих психологических особенностей, которая определяет успешность профессиональной деятельности человека.

Бухгалтеру необходимы такие личные качества, как уравновешенность, стрессоустойчивость, ответственность, внимательность, усидчивость, скрупулезность, логическое мышление, пунктуальность, умение аргументировано отстаивать свою точку зрения, честность.

Человек, решивший овладеть профессией бухгалтера, должен получить базовые знания, умения и навыки в области бухгалтерского учета. В процессе своей работы он обязан постоянно их совершенствовать, повышать свою квалификацию и стремиться к профессиональному росту. Для начала будущему бухгалтеру необходимо освоить «логический костяк бухгалтерского учета», т. е. изучить

теорию, знание которой позволит ему работать легко и свободно [23, с. 31]. В процессе своей практической деятельности бухгалтер будет сталкиваться с множеством различных ситуаций, и именно знание теории бухгалтерского учета, а также нормативно-правовой базы поможет бухгалтеру решать сложные задачи и принимать важные решения. Поскольку «знания быстро нарастают на основу, если эта основа есть» [23, с. 31]. Таким образом, можно выделить три направления в области знаний, которые влияют на бухгалтера и его профессиональное суждение: знание теории бухгалтерского учета, законодательных и нормативных актов, а также практическая деятельность и опыт, полученный в результате деятельности. Также полагаем, что без логики суждений, а проще говоря, без здравого смысла не сможет сформироваться бухгалтер.

На бухгалтера также влияет и то, в какой организации он работает, будь то крупная компания или предприятие малого бизнеса. Это особенно важно в самом начале карьеры бухгалтера, при получении им практического опыта. В маленькой организации бухгалтер сталкивается со всеми участками бухгалтерского и налогового учета, поэтому есть возможность приобрести практический опыт по всем участкам учета, в крупных же компаниях бухгалтер выполняет одну и ту же работу и поэтому не получает всестороннего практического опыта. Здесь опять же выбор зависит от психологических особенностей личности, склонности к получению практических знаний быстрее, но на основе «собственных» ошибок, либо к постепенному и методичному получению знаний в рамках одной организации при карьерном росте. Также на бухгалтера и становление его профессионального суждения помимо масштабов организации влияют и отрасль, в которой она работает, и специфика ее деятельности. Чем больше предприятие, на котором работает бухгалтер, тем выше требования, предъявляемые руководством к уровню его квалификации, больше ответственности и соответственно профессиональных рисков.

Профессия бухгалтера требует максимальной скрупулезности, ответственности, внимательности, усидчивости и соответствующих знаний в области бухгалтерского учета, права, экономического анализа, владения компьютером и современными технологиями обработки данных. Современный бухгалтер владеет рядом характеристик, которые в других профессиях не реализуются в такой совокупности направлений. Для него характерны развитое логическое мышление, наличие навыков работы, самодисциплина, обработка постоянного потока новой информации, стабильность, общение, власть, возможность работать на себя и получать соответствующий при этом эффект. Современная жизнь требует от бухгалтера гибкости принимаемых решений, уверенности в себе, находить подходы к разным лицам, связанным с деятельностью бухгалтерии конкретной организации.

Регулирование бухгалтерского учета в РФ осуществляется в соответствии с законодательными актами, т. е. бухгалтерский учет явля-

ется нормативно-определенной областью знаний. Исходя из этого бухгалтер обязан действовать в рамках предписанных законодательством правил и строго соблюдать нормы действующих стандартов. В связи с этим профессиональное суждение бухгалтера в настоящее время в РФ может реализовываться исключительно в рамках установленных законов, постановлений, указов, положений и других нормативных актов по бухгалтерскому учету.

Бухгалтерский учет включает финансовый, налоговый и управленческий учет, который очередь можно разделить на производственный, стратегический учет и контроллинг. Финансовый учет ориентирован на удовлетворение интересов не только внутренних, но и внешних пользователей. Управленческий учет обеспечивает учетной информацией аппарат управления организации и направлен на решение как ее текущих задач, так и стратегических целей. Контроллинг — это комплексная система управления организацией, направленная на координацию взаимодействия систем менеджмента и контроля их эффективности. Налоговый учет призван правильно рассчитывать налогооблагаемую базу по отдельным видам налогов, их сумму и своевременно производить расчеты по ним в бюджет.

На сегодняшний день профессиональное суждение бухгалтера реализуется при составлении учетной политики и бухгалтерской отчетности, т. е. при формировании информации и ее раскрытии.

Учетная политика для целей финансового и налогового учета формируется исходя из предписаний законодательных и нормативных актов и является инструментом практической реализации стандартов, допускающих альтернативные варианты ведения бухгалтерского учета [81, с. 19].

Таким образом, существующий порядок нормативного регулирования, в рамках которого составляется учетная политика для целей финансового и налогового учета, предусматривает одновариантные или многовариантные предписания относительно учетной методологии.

Одновариантные предписания означают, что нормативными документами устанавливаются однозначные указания по учету конкретных фактов хозяйственной жизни, обязательные для всех организаций. Здесь нет места творчеству бухгалтера. Инструкция как бы говорит «делай так», и бухгалтер обязан подчиниться. Существуют случаи, когда нормативные документы содержат несколько вариантов отражения в учете тех или иных фактов хозяйственной жизни, т. е. многовариантные предписания. При отражении конкретных фактов бухгалтер может выбирать и использовать какую-либо из предложенных законодательством возможных альтернатив [23, с. 28].

Управленческий учет не связан с многочисленными нормативными предписаниями, таким образом, учетная политика в целях управленческого учета формируется исходя из профессионального суждения бухгалтера и «служит инструментом гибкого реагиро-

вания на изменения информационных потребностей управления в случаях пересмотра целей, задач, направлений деятельности организаций» [81, с. 24].

Управленческий учет связан с подготовкой информации для руководства предприятия, которая используется при принятии важных управленческих решений. Таким образом, информация управленческого учета должна быть более подробной, регулярной, четкой и ориентированной на будущее, чем данные финансового учета.

В табл. 3.2 представлено влияние нормативно-законодательных актов и профессионального суждения на формирование учетной политики в целях финансового, налогового и управленческого учета.

Таблица 3.2

Учетная политика по видам учета и ее пользователям

Виды учета	Учетная политика		Пользователи
	действующая	предлагаемая	
Финансовый учет	В соответствии с Федеральным законом от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете» и ПБУ «Учетная политика организации» (ПБУ1/ 2008) и другие. ПБУ	В соответствии с Федеральным законом от 21.11.1996 № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете», ПБУ «Учетная политика организации» (ПБУ1/ 2008) и др. и профессиональным суждением бухгалтера	Внешние и внутренние
Налоговый учет	В соответствии с Налоговым кодексом РФ	В соответствии с Налоговым кодексом РФ и профессиональным суждением бухгалтера	Внешние и внутренние
Управленческий учет	Не регламентируется нормативными документами	В соответствии с профессиональным суждением бухгалтера	Внутренние

Анализ данных табл. 3.2 показывает, что финансовый и налоговый учет практически регламентированы законодательными документами и бухгалтеру сложно внести что-то новое более рациональное в организацию учета. При построении управленческого учета реализуются его знания, навыки, и психологически он чувствует себя «творцом учета». Информация, которая имеет место в управленческом учете, используется в основном внутренними пользователями, поэтому она содержит больше показателей, характеризующих все хозяйственные процессы, факты хозяйственной жизни и все результаты.

Психологию бухгалтера можно рассматривать с позиции направлений его деятельности в организации:

- поступление на должность в организацию;
- текущая деятельность на протяжении периода;
- при увольнении с работы.

В табл. 3.3 приводится отношение бухгалтера к информации, которую он рассматривает и анализирует при поступлении на должность в организацию, учитывает факты хозяйственной жизни и формирует отчетность во время текущей деятельности, рассматривает и анализирует свою работу с позиции правомерности выполненных действий при увольнении с должности.

Таблица 3.3

Отношение бухгалтера к элементам учета при поступлении, деятельности и увольнении

Элемент учета	Поступление на должность	Деятельность	Увольнение с должности
Отчетность	Недоверие	Стремление к достоверности	Адекватность фактам хозяйственной деятельности и законодательству
Отражение фактов хозяйственной деятельности	Сомнение	Доверие и снижение рисков	Адекватность фактам хозяйственной деятельности и законодательству
Итог баланса	Доверие	Доверие	Доверие
Сумма по статьям баланса	Сомнение	Доверие	Адекватность фактам хозяйственной деятельности и законодательству

У бухгалтера в момент поступления на работу и ознакомления с документацией и отчетностью могут возникать разные ощущения с психологической точки зрения, такие как доверие, сомнение или недоверие к полученной им информации.

Под доверием понимается ощущение полного спокойствия, отсутствие каких-либо сомнений, полная естественность отношений, а также положительное отношение к объекту или субъекту, основанное на уверенности в его надежности, достоверности или соответственно честности, добросовестности. В свою очередь недоверие — это отсутствие доверия.

Сомнение представляет собой отсутствие уверенности в чем-либо, веры во что-либо, неуверенность в истинности чего-либо, мысль о возможном несоответствии чего-либо действительности.

Под риском бухгалтера считают возможную опасность какого-либо неблагоприятного исхода с позиции организации налогового и финансового учета и последствий их ведения, возникших умышленных и неумышленных ошибок.

Сомнение и недоверие бухгалтера в данном случае вполне оправдано, поскольку его деятельность связана с определенными рисками. Чтобы их избежать, он должен досконально проверить всю предоставляемую ему информацию.

Таким образом, профессиональные навыки и знания требуются бухгалтеру при поступлении на работу, приеме дел и подписании акта приема-передачи документации. В этом случае бухгалтеру необходимо осуществить следующие процедуры:

- убедиться в наличии и полноте предоставляемых документов, рассмотрев папки, содержащие необходимые данные;

- рассмотреть все учредительные и регистрационные документы с позиции информации о действительной регистрации организации в необходимых инстанциях и проверить соответствующие свидетельства, например в Фонде социального страхования, в Пенсионном фонде, налоговой службе и т.д.;

- проверить содержание и правильность заполнения документов. Если документов значительное количество, то следует расставить приоритеты и обратить существенное внимание на налоговые декларации, сводные бухгалтерские регистры, учетную политику, банковские документы, а также составленную и представленную отчетность. Здесь необходимо применить положение принципа непротиворечивости и проверить соответствие остатков по счетам бухгалтерского учета составленным формам отчетности;

- проверить все кассовые документы с позиции их оформления, например, наличием подписей ответственных лиц, а также, по существу, совершенных приходных и расходных операций по движению денежных средств. Особому контролю подлежит наличность денежных средств в кассе организаций;

- проанализировать проведение инвентаризаций с позиций их реального исполнения в определенные сроки;

- составить акт приемки-передачи документов с указанием полного соответствия информации, а также недочетов, несоответствий или подчисток в основном в денежных документах;

- перечислить недостающие или неправильно заполненные документы и поставить руководителя в известность о сложившейся ситуации.

Особое внимание при принятии дел бухгалтер обращает на состояние дебиторской и кредиторской задолженности и проводит ее инвентаризацию. Данная процедура необходима для того, чтобы определить реальные размеры задолженности и оценить фи-

нансовое положение организации. Здесь бухгалтер с позиции профессионального суждения изучает договоры, даты возникновения задолженностей, определяет возможность получения дебиторской задолженности, рассматривает систему расчетов с кредиторами, возможную нестабильность финансового положения фирмы и признание ее банкротом по одной из процедур.

При изучении расчетов с поставщиками и подрядчиками главный бухгалтер осуществляет документальную проверку числящейся кредиторской задолженности, обращая внимание на проверку документов, подтверждающих наличие принятых к учету товаров, работ и услуг, а также устанавливается момент перехода права собственности на товар в соответствии с договором и расчетными документами поставщика. Если обязательства поставщика не исполнены в течение трех месяцев с даты, когда они должны быть осуществлены, то бухгалтер делает отметку о возможном возбуждении дела о банкротстве данной фирмы.

Проведение такого анализа главным бухгалтером, вступающим в должность, должно осуществляться до момента принятия акта передачи дел. Иначе возникает ситуация, при которой бухгалтер вступил в должность организации, обладающей финансовой нестабильностью. В этом случае появляются риски как для бухгалтера, поступившего на такую работу, так и для организации, которая по разным причинам этой информацией не владела.

Особым объектом изучения при принятии дел бухгалтером является дебиторская задолженность, которая возникает по расчетам с покупателями за отгруженную продукцию или оказанные услуги. Бухгалтер рассматривает ее с позиции сроков погашения и получения организацией денежных средств. Именно просроченная дебиторская задолженность может выступать главной причиной банкротства организации, которую необходимо тщательно проанализировать и сделать определенные выводы.

Далее необходимо проверить правильность расчетов с бюджетом и внебюджетными фондами по налогам, сборам, пеням и штрафам. Здесь надо рассмотреть состояние расчетов с налоговыми органами и получить соответствующий акт.

Следующим этапом проверки являются расчеты с подотчетными лицами. Особое внимание уделяется расчетам по полученным кредитам и займам. Здесь рассматриваются договоры на предоставление заемных средств, сроков их возникновения и погашения, платности в виде процентов. Целесообразно проверить сумму начисленных и уплаченных процентов, а также последующих платежей.

Оценив профессионально состояние бухгалтерских документов и расчетов, бухгалтер может составить предварительную записку руководителю о реальном финансовом положении организации, имеющейся системе учета на дату увольнения бывшего главного бухгалтера, а также дальнейших мероприятиях по устранению замечаний. Получив от руководителя организации ответ в виде его суждения, бухгалтер составит акт о приеме дел для дальнейшей работы.

Таким образом, поступая на работу на должность главного бухгалтера, профессиональный специалист рассматривает состояние дел фирмы с позиции, имеющих правовых, финансовых, учетных и других аспектов, не нарушая этики специалиста.

При увольнении с занимаемой должности бухгалтер должен проанализировать всю представленную информацию в отчетности, как бухгалтерского, налогового и управленческого учета с целью передачи дел новому бухгалтеру или руководителю организации без погрешностей и каких-либо недоразумений. Это необходимо двум сторонам как администрации организации в лице руководителя для дальнейшей работы, так и увольняющемуся бухгалтеру с целью правомерности выполненных действий и с позиции выполненного долга перед организацией.

Бухгалтеру необходимо владеть знаниями в области практической психологии для того, чтобы, во-первых, знать свои сильные и слабые стороны и осознанно использовать их как в профессиональной деятельности, так и в общении, и в обычных жизненных ситуациях; во-вторых, уметь вскрывать свои психологические резервы; в-третьих, сохранять и поддерживать свое психическое и физическое здоровье. «В связи с этим следует обратить внимание на одно часто забытое явление: как бухгалтерия становится, вернее, может стать средством перестройки именно человека, ибо бухгалтерский учет не только дает знания людям, но и воспитывает их» [125, с. 12].

Проведенное исследование показало, что психология бухгалтера влияет на организацию учетного процесса. С позиции обратной связи с развитием видов учета совершенствуется формирование профессионального суждения бухгалтера.

3.3. Методы управления стрессоустойчивостью при подготовке бухгалтерских кадров

В современных условиях работа бухгалтера связана с постоянным напряжением, вызываемым рядом причин, к которым относятся необходимость постоянно быть в курсе изменений законодательной базы, своевременно выполнять распоряжения руководителя, иногда противоречащие действующему законодательству, постоянно принимать эффективные экономические решения, не наносящие ущерба организации. Именно поэтому деятельность бухгалтера сопровождается постоянным стрессом. Стресс может негативно отразиться на деятельности работника, снизить его эффективность при исполнении управленческих функций. Как следствие, происходит изменение системы управления, которое может вызывать негативные последствия для организации. Психологический стресс

может возникнуть в условиях дефицита времени или информации при высокой личной значимости достижения успеха в деятельности, в ситуациях угрозы, опасности. При этом происходит мобилизация защитных сил организма для поиска выхода из экстремальной ситуации. Если эмоциональное напряжение, возникающее при стрессе, не превышает приспособительных возможностей организма человека, стресс может оказать положительное, мобилизующее влияние на его активность. В противном случае стресс ведет к дистрессу — истощению энергоресурсов организма, развитию целого ряда физических и даже психических заболеваний. Поэтому при подготовке бухгалтерских кадров необходимо особое внимание уделять методам управления стрессом. В психологии это качество называется стрессоустойчивостью.

Основоположником теории стресса считается канадский физиолог Ганс Селье. По его мнению, самые различные неблагоприятные факторы: холод, тепло, облучение рентгеновскими лучами, инъекция адреналина и многие другие, вызывают обычно одинаковый ответ организма, получивший название общий адаптационный синдром [116, с. 16].

Исследованию проблем стрессоустойчивости посвящены работы многих авторов, в частности эта проблема рассмотрена в трудах Ю. А. Александровского, А. Д. Адо, А. В. Вальдмана, Б. Х. Варданяна, Л. Г. Дикой, О. А. Конопкина, В. И. Моросанова, В. И. Лебедева и др.

В их работах приводятся различные определения стрессоустойчивости.

Стрессоустойчивость — устойчивость моторных, сенсорных и умственных компонентов деятельности при возникшем эмоциональном переживании [105, с. 13].

Б. Х. Варданян понимает стрессоустойчивость «как свойство личности, обеспечивающее гармоническое отношение между всеми компонентами психической деятельности в эмоциогенной ситуации и тем самым содействующее успешному выполнению деятельности» [25, с. 13].

Интегративным свойством личности, характеризующемся взаимодействием эмоциональных, волевых, интеллектуальных и мотивационных компонентов психической деятельности индивидуума, обеспечивающим успешное оптимальное достижение цели деятельности в сложной эмотивной обстановке, называет стрессоустойчивость П. Б. Зильберман [52, с. 140].

Стрессоустойчивость — это индивидуальная психологическая особенность, заключающаяся в специфической взаимосвязи разнородных свойств интегральной индивидуальности, что обеспечивает биологический, физиологический и психологический гомеостаз системы и ведет к оптимальному взаимодействию субъекта с окружающей средой в различных условиях жизнедеятельности и деятельности» [1, с. 14].

Стрессоустойчивость — это интегративное свойство человека, которое:

а) характеризуется необходимой степенью адаптации индивида к воздействию экстремальных факторов среды и профессиональной деятельности;

б) детерминируется уровнем активации ресурсов организма и психики индивида;

в) проявляется в показателях его функционального состояния и работоспособности» [43, с. 32].

Для механизмов проявления стрессоустойчивости характерны следующие особенности:

— мотивации и намерений;

— функциональных и оперативных ресурсов;

— личностных черт и когнитивных возможностей;

— эмоционально-волевой реактивности;

— профессиональной подготовленности и работоспособности.

Таким образом, стрессоустойчивость рассматривается прежде всего как характеристика личности, влияющая на успешность ее деятельности. Приобретению стрессоустойчивости способствует психическая саморегуляция.

«Психическая саморегуляция — это метод психопрофилактики и психогигиены, связанный в основном с произвольным управлением психическими, психофизиологическими процессами» [105, с. 135]. Одним из достоинств данного метода являются доступность каждому индивиду и отсутствие необходимости специального оборудования. Например, В. Л. Маришук и В. И. Евдокимов предлагают следующую классификацию методов управления психофизиологическим состоянием человека [84].

Методы оперативного управления:

1. Методы психической регуляции:

а) аутогенная тренировка;

б) специальные приемы психической регуляции, имеющие профессиональную направленность;

в) самоконтроль — саморегуляция;

г) музыкальное кондиционирование;

д) аромофитозергономика.

2. Методы психофизиологической регуляции:

а) физические упражнения в период профессиональной деятельности;

б) массаж;

в) рефлексотерапия (точечный массаж, иглоукалывание);

г) термовосстановительные процедуры (сауны, бани);

д) электрофизиологические методы (электростимуляция центральной нервной системы, электросон).

Методы программного управления:

1. Физиолого-гигиенические методы:

а) организация рационального режима отдыха, труда и питания;

- б) активный отдых;
- в) закаливание;
- г) регуляция среды профессиональной деятельности.

2. Фармакологические средства:

- а) стимуляторы центральной нервной системы;
- б) транквилизаторы;
- в) витамины;
- г) адаптогены;
- д) ноотропы.

Другие авторы выделяют следующие приемы управления эмоциональными состояниями и выхода из стресса:

- понижение субъективной значимости события, переоценка значимости ситуации в сравнении с жизненно важными, общечеловеческими ценностями;

- разрядка эмоциональной напряженности в движении, в физической нагрузке;

- переключение внимания, концентрирование его не на значимости результата, а на анализе причин, технических деталях проблемы и т.п.;

- предварительная разработка запасных стратегий, путей отступления, учитывая тот факт, что повышение эмоциональной напряженности снижает интеллектуальный контроль за поведением;

- по возможности активизация чувства юмора;

- овладение приемами аутогенной (от греч. *autos* — сам, *genos* — происхождение) тренировки, основанной на нервно-мышечной релаксации (от лат. *relaxatio* — уменьшение напряжения) и самоулучшении;

- использование систем специальной тренировки, в которой сами факторы неожиданности и внезапности становятся предметом обучения, например в компьютерных играх.

По мнению большинства специалистов, стресс является необходимой составляющей нормальной жизнедеятельности организма, так как определенные стрессовые факторы могут приводить к устойчивости организма. Для управления своим психофизиологическим состоянием человек может использовать как методы психического, психофизиологической регуляции, так и физиолого-гигиенические методы и фармакологические средства. Но лишь расслабляя тело и регулируя дыхание, человек способен управлять стрессом.

Основное внимание при изучении факторов стрессоустойчивости рекомендуется уделять особенностям взаимодействия личности с ситуацией.

Л. Г. Дикая рассматривает образование эмоциональной устойчивости как результат взаимодействия личности, состояния и среды [108].

Некоторые психологи связывают стрессоустойчивость со свойством темперамента. Так, В. А. Плахтиенко, Н. И. Блудов (1985) понимают под эмоциональной устойчивостью свойство темперамента, позволяющее надежно выполнять целевые задачи деятельности

за счет оптимального использования резервов нервно-психической эмоциональной энергии. О. А. Черникова определяет эмоциональную устойчивость как относительную устойчивость оптимального уровня интенсивности эмоциональных реакций, а так же как устойчивость качественных особенностей эмоциональных состояний, т.е. стабильную направленность эмоциональных переживаний по их содержанию на положительное решение предстоящих задач. Одной из основных эмоциональных характеристик эмоциональной устойчивости А. Е. Ольшанникова считает устойчивое преобладание положительных эмоций.

Некоторые авторы рассматривают стрессоустойчивость как одну из подструктур готовности человека к деятельности в напряженных ситуациях, полагая, что среди факторов, от которых зависит уровень и успех деятельности специалистов в напряженных ситуациях, особое значение имеет готовность к ним. Она способствует быстрому и правильному использованию знаний, опыта, личных качеств, сохранению самоконтроля и перестройке деятельности при появлении непредвиденных препятствий. К числу внешних и внутренних условий, обуславливающих готовность, данные исследователи относят: содержание поставленных задач, их трудность, новизну; обстановку деятельности, мотивацию, оценку вероятности достижения цели, самооценку, нервно-психическое состояние и, кроме того, эмоциональную устойчивость к стрессовой ситуации. Н. И. Бережная рассматривает стрессоустойчивость как качество личности, состоящее из совокупности следующих компонентов:

- а) психофизиологического (тип, свойства нервной системы);
- б) мотивационного. Сила мотивов определяет в значительной мере эмоциональную устойчивость. Один и тот же человек может обнаружить разную степень ее в зависимости от того, какие мотивы побуждают его проявлять активность. Изменяя мотивацию, можно увеличить (или уменьшить) эмоциональную устойчивость;
- в) эмоционального опыта личности, накопленного в процессе преодоления отрицательных влияний экстремальных ситуаций;
- г) волевого, который выражается в сознательной саморегуляции действий, приведении их в соответствие с требованиями ситуации;
- д) профессиональной подготовленности, информированности и готовности личности к выполнению тех или иных задач;
- е) интеллектуального — оценка требований ситуации, прогноз ее возможного изменения, принятие решений о способах действий.

Согласно теории стрессоустойчивости все люди делятся на 4 группы:

Стрессонеустойчивые — характеризует максимально возможная ригидность по отношению к внешним событиям. Они не склонны менять свое поведение и адаптироваться под внешний мир. Их установки и понятия незыблемы. Поэтому любое неблагоприятное внешнее событие или даже намек на его возможность в будущем для них — стресс.

Стрессотренируемые — готовы к переменам, но только не глобальным и не мгновенным. Они стараются трансформировать свою жизнь постепенно, непринужденно, безболезненно, а когда это по объективным причинам невозможно, делают раздражительными или впадают в депрессию. Однако по мере повторения примерно схожих по содержанию напряженных ситуаций стрессотренируемые привыкают и начинают реагировать на стрессы более спокойно.

Стрессотормозные — отличаются жесткостью своих жизненных принципов и мировоззренческих установок, однако к внезапным внешним изменениям относятся достаточно спокойно. Они принципиально не готовы меняться постепенно, но могут пойти на быстрое и однократное изменение той или иной сферы их жизни, например резко сменить работу. Если же стрессы следуют один за другим, а особенно имеют вялотекущий характер, они постепенно теряют присутствие духа и контроль над своими эмоциями.

Стрессоустойчивые. Стрессоустойчивость — это умение эффективно действовать в нестабильных, кризисных условиях, но плохая приспособленность для работы в организациях с устоявшимися традициями.

Исследования показывают, что большей устойчивостью к стрессам обладают люди с четко понимаемыми ими целями жизни. И наоборот, отсутствие четких целей повышает степень реагирования на «мелочи жизни» и связанных с этим стрессов.

Резюмируя сказанное, специалисты (А. В. Стеганцев) отмечают, что для успешного преодоления стресса человеку необходимо:

а) иметь ясное и достаточно обширное представление об основных закономерностях возникновения и развития стресса и о способах управления им, позволяющее в каждой конкретной ситуации подбирать или создавать наиболее эффективные техники управления уровнем стресса;

б) владеть разнообразными взаимозаменяемыми техниками, позволяющими оценивать уровень стресса в текущий или в прогнозируемой ситуации и корректировать этот уровень в соответствии со своими особенностями, текущим психофизическим состоянием и характером осуществляемой или планируемой деятельности;

в) обладать стрессоустойчивостью в такой мере, которая позволяет успешно применять данные техники в условиях развивающегося стресса.

В общем виде алгоритм управления стрессом может быть разбит на три этапа: моделирование и планирование; проверка; реализация.

Этап моделирования и планирования включает описание текущей или предстоящей стрессогенной ситуации, оценку сложности поставленной задачи, определения оптимального для ее решения уровня стресса (средний, низкий, высокий), оценку предполагаемой или текущей степени стрессогенности ситуации, оценку своего

долгосрочного психического состояния и уровня своей стрессоустойчивости, оценку потенциального или реального уровня стресса и своей предполагаемой эффективности при решении поставленной задачи, определения степени эффективности повышения стрессоустойчивости, выделения необходимого ресурса: временного, эмоционального, финансового, разработку плана мероприятий по управлению стрессом, снижению стрессогенной ситуации, улучшению своего долгосрочного психического состояния и здоровья и по повышению своей стрессоустойчивости (базовой, ситуативной), саморегуляции, восстановлению после завершения стрессовой ситуации.

На втором этапе целесообразно провести мысленный эксперимент: представить, что все мероприятия реализованы и оценить произошедшие изменения уровня стрессогенности ситуации, своего состояния и уровня стрессоустойчивости. При необходимости внести в план коррекцию. Аналогичную операцию можно провести по отношению к мероприятиям по управлению стрессом внутри ситуации, а также к восстановительным мероприятиям.

Этап реализации характеризуется проведением регулярного мониторинга уровня стрессовости своего состояния, сравнения его с запланированным. При необходимости план подлежит корректировке.

Если рассматривать алгоритм управления стрессом при подготовке бухгалтерских кадров, то можно выделить следующие основные положения:

- уверенное поведение;
- умение держать удар и говорить «нет»;
- умение вежливо отказать;
- техника противостояния агрессии и манипуляции.

3.4. Профессиональная деформация бухгалтера. Некоторые особенности профессиональной деформации бухгалтера на предприятиях с рассредоточенной организационной структурой

По большому счету важен не столько учет, сколько люди, работающие в бухгалтериях.

Я. В. Соколов

Под деформацией (от лат. *deformatio* — искажение) понимается изменение качеств объекта в результате воздействия на него. Представим себе упрощенно технологический процесс прессования (рис. 3.3).

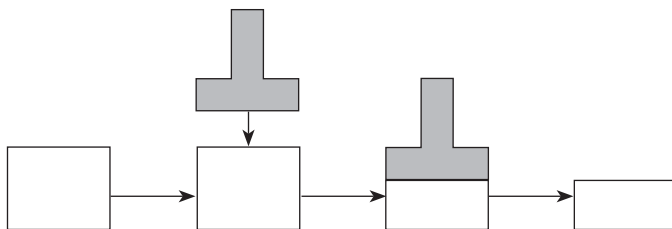


Рис. 3.3. Упрощенная схема процесса прессования

Итак, изначально мы имеем объект — некий материал определенной формы, который затем под действием пресса — воздействия деформируется (изменяет определенное качество — форму).

Точно так же образно можно представить себя процесс профессиональной деформации. То есть под объектом мы понимаем профессионала (человека, сделавшего какое-либо занятие своей профессией), на которого оказывает воздействие его профессиональная деятельность.

В основе феномена профессиональной деформации лежит фундаментальный принцип психологии — принцип неразрывного единства сознания, личности и деятельности.

Проблема профессиональной деформации особенно часто обсуждалась в конце XIX — и начале XX в. Еще тогда многие ученые подчеркивали отрицательное влияние узкого научно-профессионального мировоззрения личности. В это время данная проблема получила свое название — проблема взаимосвязи деятельности и личности, профессии и сознания.

В настоящее время проблема профессиональной деформации остается актуальной и в теоретическом, и в прикладном плане. Действительно, профессиональная деятельность оказывает огромное воздействие на работника по сравнению с непрофессиональными видами деятельности. Считается, что труд оказывает положительное влияние на психику человека. В то же время в каждой профессии существуют определенные психотравмирующие факторы. Например, д. п. н., профессор Э. Ф. Зеер отмечает, «что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности... на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деформаций» [51].

Проблема профессиональной деформации затрагивалась и рассматривалась многими авторами, например Е. А. Климовым, Э. Ф. Зеером, Г. Д. Труновым, А. К. Марковой, С. П. Безносовым и др. Зачастую авторы рассматривают данную проблему с теоретической точки зрения,

исследуя психологические вопросы о связи категории деятельности и личности, либо уделяют внимание влиянию определенного типа профессии. Так, ученые выделяют шесть основных систем отношений субъектов жизни и деятельности: «человек — природа», «человек — техника», «человек — человек», «человек — знаковая система», и «человек — Бог (или Боги)». Наиболее часто в литературе по профессиональной деформации рассматривается такой тип профессии, как «человек — человек», так как считается, что представители социально-экономических профессий наиболее подвержены профессиональной деформации. При этом остальные типы профессий практически не исследуются. Именно поэтому в данной работе будет рассмотрена проблема профессиональной деформации бухгалтера, а также обращено внимание на особенности профессиональной деформации бухгалтера, работающего на многофилиальном предприятии, так как филиальная структура предприятия имеет свою специфику и особенности.

В настоящее время меняется место профессии бухгалтера в современном бизнесе. Долгое время роль бухгалтера на предприятии была престижна и занимала второе место по значимости на предприятии. Однако постепенно стали появляться новые профессии, такие как, например, финансовый директор, стратегический менеджер и др. Новые специалисты все лучше разбираются в специфике и трудностях бухгалтерского учета, оттесняя бухгалтера на задний план. Таким образом, создается мнение, что бухгалтер — скучная, монотонная, бумажная работа. Данная точка зрения в действительности неверна. За цифрами на бумаге бухгалтер должен видеть реальные факты хозяйственной деятельности предприятия и людей. При решении некоторых вопросов финансово-хозяйственной деятельности в организации бухгалтеру необходимо применять творческие способности. По мнению Д. Ю. Филиппева, «бухгалтерские способности — это талант особого рода, и бухгалтерами, скорее, рождаются, чем становятся, а выбор профессии предопределен характером» [137]. Современный бухгалтер — это экономист, менеджер и юрист одновременно. Таким образом, мы видим, что профессия бухгалтера вовсе не настолько скучна и проста, а на самом деле таит в себе множество сложностей и противоречий. При этом нельзя забывать о наличии постоянных стрессов, неврозов и эмоциональных всплесков у бухгалтеров. Учитывая сказанное, мы можем предполагать, что на самом деле бухгалтеры подвержены не меньшей профессиональной деформации, чем другие профессии.

Профессию бухгалтера можно отнести к типу «человек — знаковая система». Однако хотелось бы отметить, что в реальности встречаются более сложные комбинации базовых систем, например «человек — художественный образ — Бог», «человек — техника — природа» и т.д. Так, профессию бухгалтера стоило бы определить к комбинации «человек — знаковая система — техника — человек». Более сложные системы отношений субъектов и деятельности требуют особого внимания.

Итак, профессиональная деформация — это деструкции, которые возникают в процессе выполнения профессиональной деятельности и негативно влияют на ее продуктивность, искажают личностные качества, способствуют накоплению негативных признаков [86, с. 10].

В научной литературе принято рассматривать два вида профессиональной деформации: деформация личности; деформация деятельности.

Наиболее часто под термином «профессиональная деформация» понимается именно первый вид профессиональной деформации — деформации личности. Также часто используется другой термин — «деформация личности профессиональная». Под этим феноменом понимаются изменения личности, которые наступают под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности.

Рассмотрим первый вид профессиональной деформации — деформация личности.

Специальное выражение «профессиональная деформация» было введено в научный оборот в начале XX в. известным социологом П. А. Сорокиным. Считается возможным предположить, что П. А. Сорокин говорил именно о профессиональной деформации личности. Так, в одной из своих статей он пишет: «Профессиональная деятельность оказывает влияние на поведение и переживания людей» [129, с. 333].

П. А. Сорокин выделяет четыре формы влияния профессии на человека:

- 1) деформация анатомического и соматического строения человека его профессией;
- 2) деформация двигательных рефлексов человека в связи с деформацией его внешности — (облика-аспекта);
- 3) деформация психических переживаний и всей психической личности человека;
- 4) деформация всего образа жизни человека как сообщественника.

Дадим описание всех четырех форм влияния профессии на личность, с преломлением к профессии бухгалтера.

Деформация анатомического и соматического строения человека его профессией

По мнению П. А. Сорокина, физико-соматическая деформация человека его профессией выражается прежде всего в так называемом профессиональном отборе. «Это явление состоит в том, что в ряде профессий, чтобы попасть в члены профессиональной группы, индивиды должны обладать определенными соматическими признаками или быть свободными от других» [129, с. 335]. Например, профессиональный певец должен иметь хороший голос, чтобы добиться определенных успехов в своей профессии. Так, характер профессии определяет соматическое строение членов профессиональных групп: профессия «механически» отбирает подходящих для ее выполнения индивидов.

По отношению к антропологическому составу членов профессиональной группы бухгалтеров не представляется возможным выделить конкретные соматические признаки, которыми должен обладать современный бухгалтер.

Сам по себе «профессиональный отбор» не является деформацией. Следствием профессионального отбора является специфический антропологический состав членов определенных профессий. Однако профессия производит соматическую деформацию человека: выполнение профессиональной работы заставляет человеческий организм приспособляться к ней. В процессе ее выполнения происходит «атрофия ненужных для этой работы органов и гипертрофия или трансформация органов, служащих для выполнения профессиональных актов... значит, испытывает деформацию и весь организм профессионала» [129, с. 336]. Например, мы можем наблюдать развитие мускулатуры у лиц, занимающихся физической работой.

Рассмотрим соматическую деформацию бухгалтеров. В первую очередь стоит отметить искривление позвоночника и проблемы с костной и мышечной тканью, связанные с сидячей работой, а также зрением в результате постоянной работы с компьютером, сердечно-сосудистые заболевания, нарушение обмена веществ. К физиологическим деформациям можно добавить и психологические проблемы: на первом месте среди профессиональных заболеваний бухгалтеров стоят проблемы с нервной системой. Среди них самое распространенное — депрессия. Ее причины — постоянное нервное напряжение. Это приводит к нарушению сна, возникновению неврозов, эмоциональным срывам, потере аппетита (или наоборот), повышенной утомляемости, раздражительности, вялости и отсутствию интереса к жизни.

Соматическую деформацию сегодня можно назвать другим термином «профессиональные заболевания». Профессиональным заболеванием мы называем такое заболевание, которое возникает от неблагоприятного действия производственного фактора.

Деформация двигательных рефлексов человека в связи с деформацией и его внешности — (облика-аспекта)

Длительное выполнение профессиональных актов накладывает отпечаток и на внешнее обличье человека, и на его движения.

К этой форме влияния профессии на человека П. А. Сорокин относит:

- движения человека и его «манера держаться». Например, военная выправка солдат, плавные и величественные движения священников;
- словесные рефлексы: способы выговаривания слов, формы их связывания, конструкция фраз, терминология;
- «обличье» человека, например, белый халат медицинского персонала, колпак повара или благообразная борода священника.

Если обратиться к исследуемой профессии бухгалтера, то из перечисленных вариантов деформации облика-аспекта наиболее вероятным является словесный рефлекс, а точнее, терминология. Упорядоченная терминология очень важна для любой сферы деятельности. Терминология бухгалтерского учета обширна и специфична. «Учет представляет собой текст, изложенный на специальном профессиональном языке» [123, с. 184]. С одной стороны, бухгалтеры часто используют специфические профессиональные термины не только в рабочей обстановке, но и вне работы, применительно к «обычным» явлениям и ситуациям. С другой стороны, как отмечает д. э. н., проф. Я. В. Соколов, в настоящий момент можно говорить о мистификации бухгалтерского учета. Мистифика в переводе с греческого означает «таинственный». Бухгалтерский учет за счет своего специфического языка непосвященным людям кажется непонятным, таинственным — мистическим. «Бухгалтерский учет как практическая деятельность (счетоводство) мистифицирует содержание информационных процессов... Особенности профессиональных языков и апперцепция пользователей бухгалтерской отчетности только усиливают процесс мистификации» [123, с. 206]. Мистификацию бухгалтерского учета необходимо рассматривать как одну из причин профессиональной деформации бухгалтеров. Лексикон бухгалтера, насыщенный специфической терминологией, способствует тому, что члены профессиональной группы бухгалтеров «живут» в мистифицированной действительности.

Деформация психических переживаний и всей психической личности человека

Ранее уже упоминалось, что профессией диктуется своеобразный физический профессиональный отбор. Одновременно происходит и психический подбор членов определенной профессиональной группы: для удовлетворительного выполнения профессиональной деятельности от человека требуется определенный набор психических свойств. Таким образом, члены одной профессиональной группы психически будут во многом схожи. При этом требуемые профессией психические свойства могут быть наследственными или приобретенными. При сознательном подборе членов профессиональной группы преимущество должно отдаваться лицам, обладающим наследственными психическими способностями, необходимыми для профессии. Данное утверждение справедливо потому, что профессия, требуя определенных психических свойств от индивида, приводит к психической деформации — длительное выполнение профессиональной деятельности заставляет приспосабливаться человека к ней. Люди с наследственным «призванием» к профессии легче переносят психическую деформацию профессии

ей, другие же, оказавшиеся «не на своем месте», напротив труднее переживают этот процесс.

Профессия бухгалтера также диктует некоторые необходимые личностные качества человека. Перечислим некоторые из них:

- усидчивость;
- склонность к аналитическому и логическому мышлению;
- плановость работы;
- внимательность;
- трудолюбие;
- терпеливость;
- аккуратность;
- оперативность;
- стрессоустойчивость;
- обучаемость.

В жизни бухгалтера существует множество двойственных явлений: командование — подчинение, терпение — контролирование, ожидание — принятие решений, страдания от «неадекватной» оценки и оценивание других. Столь неоднозначное положение не может не сказываться на психическом состоянии бухгалтера, особенно если речь идет о бухгалтере филиала, где все перечисленные ситуации носят ярко выраженный характер из-за подчиненности головной организации.

На современном этапе бухгалтер должен не только владеть профессиональными навыками, но и обладать умениями управленца:

— коммуникативными — навыки бизнес-коммуникаций. Бухгалтер должен уметь эффективно общаться, достигать взаимопонимания как с контролирующими органами, контрагентами организации и т.д. (внешние коммуникации), так и с руководством, персоналом организации (внутренние коммуникации);

— организационными (для главного бухгалтера) — грамотно организовать финансовые, документальные и информационные потоки как внутри бухгалтерии, так и с прочими подразделениями организации с учетом их интересов;

— управленческими. Умение организовать эффективные межличностные коммуникации, управлять конфликтом, делегировать полномочия и осуществлять контроль за выполнением задач, определить наиболее рациональные методы мотивации труда сотрудников с учетом их личных психологических качеств и интересов.

Далее рассмотрим влияние психической деформации профессии на примере конкретных психических процессов — восприятия и внимания. П. А. Сорокин пишет, что «профессиональная деформация восприятия и внимания выражается в «обострении» восприятия объектов и явлений, относящихся к профессии человека, и в определенном направлении внимания профессионала к предметам и явлениям профессии. К таким объектам и явлениям человек становится особенно «чувствителен» и восприимчив, к предметам же и процессам побочным, не имеющим отношения к профессии,

он становится более «невосприимчивым» [129, с. 343]. Профессиональный бухгалтер, например, обращает внимание и запоминает многие цифры, заметит любое несоответствие в документах и т.п. По мнению П. А. Сорокина, деформация восприятия под влиянием профессии обуславливает существование институтов специалистов-экспертов. Так, например, существует Институт профессиональных бухгалтеров России.

Экспериментальным путем доказано, что существует регулятивно-направляющая роль профессии в области внимания. Так, если лицам разных профессий кратковременно показать определенный набор предметов (причем в их числе должны быть предметы, имеющие отношение к их профессиям), испытываемые субъекты непременно запоминают предметы, связанные с их профессией, ряд других предметов при этом не успевают зафиксироваться в сознании.

Таким образом, становится понятно, что профессия также влияет и на психический мир человека.

Деформация всего образа жизни человека как сообщественника

П. А. Сорокин при описании этой формы влияния профессии на человека исходит из положения о том, что любая профессия имеет свой средний уровень оплаты. Таким образом, у членов одной профессиональной группы состав и величина доходов и расходов примерно одинакова, а значит, профессия обуславливает и образ жизни человека, характер и обстановку его жилища, его пищу, одежду и т.д.

На сегодняшний день с подобным утверждением однозначно согласиться нельзя, так как уровень доходов российских бухгалтеров дифференцирован. Заработная плата бухгалтера колеблется в довольно широком диапазоне, в первую очередь из-за объема выполняемой работы, а также от политики организации (так, например, в многофилиальном предприятии заработная плата сотрудников головной организации будет выше их коллег в региональных филиалах), региона проживания и т.д. Поэтому мы не можем утверждать, что все бухгалтеры имеют сходный уровень жизни.

Однако нельзя не отметить, что профессия бухгалтера определяет бюджет времени человека, отчасти круг знакомых, способы соблюдения профессиональной этики и т.п.

Итак, мы проследили все четыре формы влияния профессии на человека, которые выделял П. А. Сорокин. Обратимся теперь к иному подходу изучения профессиональной деформации.

Д. Трунов термин «профессиональной деформации» определяет как проникновение «Я-профессиональное» в «Я-человеческое». Автор объясняет, что «при профессиональной деформации воздействие профессиональных рамок и установок не ограничивается исключительно профессиональной сферой» [135, с. 32]. Суть этого утверждения заключается в том, что человек даже в личной жизни

продолжает нести «отпечаток своей профессии». Действительно, человек должен существовать в профессиональной и личной сферах бытия по-разному. На работе при выполнении своих профессиональных обязанностей индивиду необходимо проявлять только свои профессиональные качества. Профессиональная роль требует от человека специальных способностей, навыков и умений, которые вовсе не обязательно проявлять в других пространствах жизни. И напротив, входя в профессиональную роль, необходимо избавляться от собственных индивидуальных потребностей и состояний. Таким образом, при переходе из профессиональной деятельности в личную жизнь и наоборот человек как бы переключает себя с одних способностей и норм на другие. Однако совершить данный переход довольно просто. Именно поэтому можно часто наблюдать перенесение профессиональной роли в личную жизнь: например, учитель продолжает учить, поучать и наставлять не только своих учеников в школе, но также и своих близких. Данное явление и есть не что иное, как профессиональная деформация личности.

Выделим и охарактеризуем некоторые возможные профессиональные деформации бухгалтера.

1. Авторитарность — присуща больше для представителей профессии, которые занимают руководящие должности (главный бухгалтер). Проявляется в централизации управленческого процесса, снижении способности самокритики, самоконтроля, нетерпимости критики, использовании в речи преимущественно формулировок приказа, рекомендаций, склонности к применениям различных наказаний.

Если говорить о бухгалтерах в многофилиальных предприятиях, то данная деформация в большей степени присуща для бухгалтеров головной организации — это продиктовано изначально более высоким должностным положением.

2. Профессиональный догматизм — его возникновение связано с типизацией профессиональных задач. В результате происходит «замыливание взгляда», увеличивается возможность совершения ошибок, растет уверенность в собственной «непогрешимости». Догматизм развивается с увеличением стажа работа.

Опять же профессиональный догматизм будет ярче выражен у бухгалтеров головной организации.

3. Доминантность — обуславливается наличием властных функций и собственно важностью выполняемой работы. Конечно, без бухгалтерского учета невозможно существование ни одной организации.

Доминирующее положение будет занимать бухгалтерия головной организации.

4. Сверхконтроль — характеризуется осмотрительностью, чрезмерной подозрительностью, недоверием.

5. Профессиональная индифферентность — выражается в эмоциональной сухости, черствости, отсутствием милосердия и гуманности.

Особенности профессиональной деятельности бухгалтера изначально предполагают большие объемы работы, необходимость сверхурочной работы, выполнение своих обязанностей в праздничные и выходные дни — все это лишь способствует развитию профессиональной индифферентности.

6. Консерватизм — заключается в нежелании внедрения нововведений, технологий, применении устоявшихся принципов и методов работы. Наиболее ярким примером является некоторая нетерпимость бухгалтеров-практиков к науке. Практикующие бухгалтеры зачастую считают, что научные исследования в области бухгалтерского учета не несут никакой практической пользы.

На предприятии с рассредоточенной филиальной структурой наиболее ярко консерватизм выражается в ситуации, когда нововведения спускаются сверху — от головной организации. По мнению бухгалтеров филиалов, работники головной организации не могут знать всю обстановку и специфику на местах.

Несмотря на то что ранее уже неоднократно упоминались причины возникновения профессиональной деформации личности, необходимо отдельно выделить некоторые психологические детерминанты деформаций личности:

- мотив выбора профессии. Изначально выбирая себе профессию, индивид руководствуется как осознанными (например, социальная значимость, материальные блага), так и неосознанными (например, стремление к власти, самоутверждение) мотивами;

- однотипность профессиональной деятельности. «Ежедневная работа на протяжении многих лет по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения» [86, с. 23];

- эмоциональная напряженность труда приводит к неустойчивому состоянию психики — раздражительности, перевозбуждению, нервозам и т.д.;

- предел развития уровня профессионализма — присутствует у каждого человека и зависит от определенного набора характеристик;

- профессиональные акцентуации — усиление некоторых черт характера, психических свойств личности, необходимых для выполнения профессиональной деятельности.

Также стоит отдельно перечислить факторы, являющиеся причиной возникновения профессиональной деформации бухгалтера:

- объемность, изменчивость и зачастую противоречивость законодательства в области учета. Этот фактор диктует бухгалтеру необходимость постоянно обновлять свои знания, как следствие, возникает необходимость регулярного обучения;

- ответственность перед государством, собственниками, руководством;

- риск принятия неверных решений. Особенно активизируется в условиях частых изменений нормативных актов.

Профессиональная деформация личности может отличаться по степени деформированности. Так, С. П. Безносков выделяет следующие уровни деформации личности:

- парциальная — поражается только часть психики, что отразится на таких процессах как восприятие, наблюдательность и т.д.;
- глобальная — затрагивается сфера субъективных отношений личности, ее мировоззрение.

Также профессиональная деформация может различаться по степени устойчивости: временная (случайная); постоянная (законмерная).

Итак, несомненным остается тот факт, что профессиональная деятельность способствует деформации личности. При этом профессиональная деформация личности рано или поздно появляется у всех индивидов независимо от вида профессии. Именно поэтому необходимо указать возможные пути преодоления деформаций.

Всем известно, что профилактика возникновения болезни всегда эффективнее ее лечения. То же происходит и с профессиональной деформацией. Необходимо создание комплексных психокоррекционных программ. Также необходима и профессиональная подготовка к предстоящей работе. Предварительные знания о профессиональной деформации позволят снизить стресс от встречи с реальностями определенных профессий.

Также возможны и некоторые пути профессиональной реабилитации:

- постоянное обучение, повышение уровня профессиональной компетенции;
- отдых;
- расширение кругозора;
- своевременное переключение с профессиональной роли на личную. Для облегчения таких переходов необходимо либо выработать определенные ритуалы (например, чаепитие в конце рабочего дня), либо осознанная перенастройка сознания (например, проговорить план действий при переезде с места работы до дома).

Теперь перейдем ко второму виду профессиональной деформации — деформация деятельности. Это яркий пример негативного проявления взаимосвязи личности и деятельности: профессионал вместо необходимой деятельности совершает антидеятельность. В данном случае речь идет о применении профессиональных знаний с целью получения вредного результата (антирезультата). Антипрофессионализм является результатом конфликта между ценностями профессиональной морали и ценностями выгоды.

Е. П. Ермолаева для обозначения рассматриваемого вида деформации использует понятие «профессиональный маргинализм». «Признак профессионального маргинализма: при внешней формальной причастности к профессии, — внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда как в плане идентичности самосознания

(самоотождествления со всем грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения (действие не в рамках профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов или целей)» [47].

Деформация деятельности присуща и профессии бухгалтера. В первую очередь, она обусловлена тем, что бухгалтер работает с денежными средствами и ценностями, которые ему не принадлежат. Величина заработной платы чаще всего несоизмерима с величиной активов предприятия. Сблазн велик.

Разумеется, существуют также и другие причины деформации деятельности, методы преодоления, однако это, скорее, относится к вопросу девиантного поведения.

Итоги

Профессиональная деятельность значительно отличается от других форм бытия человека. Профессиональные акты совершаются индивидом регулярно в течение длительного периода времени. Исходя из этого можно утверждать, что профессия постепенно существенно изменяет характер личности. Профессиональная деятельность оставляет свой глубокий отпечаток на личности человека — происходит профессиональная деформация. Профессиональная деформация — это проявление в личности неких психологических изменений, образующихся под влиянием особенностей профессиональной деятельности, которые оказывают влияние на осуществление этой деятельности и в целом на психическую структуру личности. Профессиональной деформации подвержены все профессиональные группы. Данная работа посвящена исследованию профессиональной деформации представителей профессиональной группы бухгалтеров. Считается, что наибольшему влиянию профессиональной деформации подвержены специалисты профессии типа «человек — человек». Бухгалтер же относится к совершенно другому типу профессии, но также подвергается значительной профессиональной деформации. Как отмечает Я. В. Соколов, «если хорошо вдуматься, то предметом бухгалтерского учета выступают человек — действующий хозяйствующий субъект (бизнесмен) и человек — мыслящий, понимающий (бухгалтер)» [123, с. 207]. Без бухгалтера не будет существовать бизнес.

При этом в работе подчеркивались некоторые особенности профессиональной деформации бухгалтеров, занимающихся своей профессиональной деятельностью на предприятиях с филиальной структурой, так как работа на подобных предприятиях изначально имеет некоторые особенности.

В работе рассмотрены два вида профессиональной деформации: деформация личности и деформация деятельности.

Деформация деятельности заключается в том, что профессионал осознанно направляет свои профессиональные знания и умения на получение антирезультата. Таким образом, он осуществляет анти-профессиональную деятельность. Причины такого поведения кроются в искаженной системе ценностей профессионала.

Деформация деятельности нередко встречается и в профессии бухгалтера: воровство, мошенничество.

Однако наибольшее внимание в работе уделено деформации личности.

Одним из первых, кто обратил внимание на «деформирующую роль профессиональной деятельности», был известный социолог П. А. Сорокин, который изучил влияния профессий на поведение людей с психологической и медицинской точек зрения. Основываясь на положениях и выводах П. А. Сорокина, были рассмотрены четыре формы влияния профессии на человека применительно к профессии бухгалтера.

Считается, что члены одной и той же профессии сходны между собой по физической структуре, по внешности, по психическому укладу. И наоборот, члены различных профессий могут резко различаться между собой во всех отношениях.

Так, установлено, что изначально представители профессии бухгалтера не имеют определенных соматических особенностей, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, но состав профессиональных заболеваний у них идентичен.

Деформация облика-аспекта бухгалтеров заключается в использовании специфического языка учета.

Доказано, что профессия производит специфический подбор лиц с определенными психическими свойствами. Так и бухгалтер должен обладать определенным набором личностных качеств для успешного выполнения профессиональной деятельности, например внимательность, аккуратность, трудолюбие, стрессоустойчивость и др.

Рассмотрен также феномен профессиональной деформации с точки зрения «Я-концепции». С данной позиции профессиональная деформация личности определяется как проникновение «Я-профессионального» в «Я-человеческое». В данном случае необходимо рассматривать психологические аспекты перехода индивида из подпространства «деятельность» в подпространство «жизнь», и наоборот.

Выделены и охарактеризованы некоторые возможные профессиональные деформации бухгалтера: авторитарность, профессиональный догматизм, доминантность, сверхконтроль, профессиональная индифферентность, консерватизм.

Среди психологических детерминант деформаций личности выделены мотив выбора профессии, однотипность профессиональной деятельности, эмоциональная напряженность труда, предел развития уровня профессионализма, профессиональные акцентуации.

В дополнении рассмотрены специфические факторы профессиональной деформации личности бухгалтера, такие как объемность, изменчивость и зачастую противоречивость законодательства в области учета, ответственность перед государством, собственниками, руководством, риск принятия неверных решений.

Отмечено, что профессиональная деформация личности может отличаться по степени деформированности (парциальная и глобальная), а также по степени устойчивости (временная и постоянная).

Итак, можно утверждать, что совершенно избежать профессиональной деформации невозможно, но нельзя не стремиться к ее предотвращению. Так, необходимо осуществлять первоначальную психологическую подготовку к предстоящей работе. Если личность осведомлена и готова к влиянию профессиональной деформации, последствия от нее будут значительно легче. Также необходимо использовать и методы профессиональной реабилитации: постоянное обучение, повышение уровня профессиональной компетенции, отдых, расширение кругозора, своевременное переключение с профессиональной роли на личную.

В заключение хотелось бы отметить тот факт, что профессиональная деформация связана не только с негативными проявлениями. Воздействие профессии на личность может иметь и позитивное влияние. Позитивными последствиями профессиональной деятельности является личностный рост специалиста: более глубокое осознание себя; понимание окружающих людей и происходящих событий; навыки продуктивного преодоления кризисных и психотравмирующих ситуаций; познавательный интерес; саморегуляция и т.д.

В отношении бухгалтерского учета данное положение особенно ярко подтверждается цитатой Я. В. Соколова: «Бухгалтерский учет не только дает знания людям, но и воспитывает их. Так, если отпетого мошенника поставить на должность завмага, то в случае эффективной системы учета и контроля он, мошенник, при всем своем старании и умении стянуть ничего не сможет и станет святым» [123, с. 208].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первым в истории научной мысли, в том числе бухгалтерской и психологической, принцип системности утвердил Аристотель. Сам Аристотель прошел школу Платона, который отстаивал положение о том, что в мире царит целесообразность. Обращение к категории цели подготовило разработку Аристотелем принципа системности [102, с. 371].

Аристотель учился не только у Платона, но и по книгам Демокрита, считавшего, что главное в познании — это поиск причинных объяснений.

При написании монографии был использован принцип системности, а также авторы старались найти объяснение причин связи между бухгалтерским учетом и психологическими теориями.

Данная научная работа является первой, рассматривающей бухгалтерский учет и психологию, для коллектива кафедры бухгалтерского учета и аудита СПбГИЭУ. Представляется интересным и целесообразным дальнейшее рассмотрение этих вопросов на конференциях, в научных статьях, монографиях, диссертациях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аболин Л. М.* Эмоциональная устойчивость и пути ее повышения // Вопросы психологии. 1989. № 4.
2. *Адаир Д.* Эффективная мотивация. М.: Эксмо, 2003. 256 с.
3. *Алборов Р. А.* Основы бухгалтерского учета: учеб. пособие. М.: Дело и Сервис, 2002. 288 с.
4. *Александр Д.* Международные стандарты финансовой отчетности: от теории к практике / Д. Александр, А. Бриттон, Э. Йориссен; пер. с англ. В. И. Бабкин, Т. В. Седова. М.: Вершина, 2005.
5. *Андреев В. Д., Лисихина И. В.* Введение в профессию бухгалтера: учеб. пособие. М.: Магистр, 2009. 190 с.
6. *Андреева Г. М.* Социальная психология: учеб. для вузов. М.: Аспект Пресс, 1997.
7. *Апенько С. Н., Мамаева В. Ю.* Экономическая психология в системе социально-трудовых отношений: учебно-методическое пособие. Омск: Омский государственный университет, 2002. 134 с.
8. *Апчел В. Я., Цыган В. Н.* Стресс и стрессоустойчивость человека. СПб., 1999. 86 с.
9. *Артемов В. А.* Введение в социальную психологию. М., 1927.
10. *Аскери О.* Профессиональное суждение: что это такое и как с ним бороться // МСФО: практика применения. 2008. № 4. С. 50–55.
11. *Асмолов А. Г.* Деятельность и установка. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1979.
12. *Ассаджиоли Р.* Методы и практика психосинтеза. М., Мир, 1993. с. 57.
13. *Аткинсон, Энтони А., Банкер, Раджив Д., Каплан, Роберт С., Янг Марк С.* Управленческий учет. 3-е изд. / пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2007. 880 с.
14. *Бабаев Ю. А., Петров А. М.* Теория бухгалтерского учета: учеб. / под ред. Ю. А. Бабаева. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010. 240 с.
15. *Безносов С. П.* Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004. 272 с.
16. *Бережная Н. И.* Психофизиологические и психологические факторы профессиональной успешности оперативных сотрудников таможенных органов: дис... канд. психолог. наук: Ростов-на-Дону, 2005.

17. *Богданов А. А.* Тектология. Всеобщая организационная наука. В 2 кн. Кн. 1. М.: Экономика, 1989. 304 с.
18. Большая Советская энциклопедия. В 30 т. 3-е изд. М.: Советская Энциклопедия, 1974.
19. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. 5-е изд., доп. и перераб. М.: Институт новой экономики, 2002. 1280 с.
20. *Бункина М. К., Семенов А. М.* Экономический человек: В помощь изучающим экономику, психологию, менеджмент: учеб. пособие. М.: Дело, 2000. 176 с.
21. *Бункина М. К., Семенов В. А.* Экономика и психология. На перекрестке наук: учеб. пособие. М.: Дело и Сервис, 1998.
22. Бухгалтерский учет: проблемы и методы изучения и обучения / Я. В. Соколов, Н. А. Каморджанова, М. В. Лычагин. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2007.
23. Бухгалтерский учет: учеб. / под ред. Я. В. Соколова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Проспект, 2005. 776 с.
24. *Валевникова Н. В., Василевич И. П.* Современные тенденции управленческого учета // Бухгалтерский учет. 2000. № 18. С. 53–58.
25. *Варданян Б. Х.* Механизмы регуляции эмоциональной устойчивости // Категории, принципы и методы психологии. М., 1983.
26. *Вахрушина М. А.* Бухгалтерский управленческий учет: учеб. для вузов. М.: ЗАО «Финстатинформ», 2000. 533 с.
27. *Вейлл П.* Искусство менеджмента / пер. с англ. И. Б. Козыревой. М.: Новости, 1993.
28. *Вернадский В. И.* Живое вещество и биосфера. М.: Наука, 1994.
29. *Вечканов Г. С., Вечканова Г. Р.* Современная экономическая энциклопедия. СПб.: Лань, 2002. 880 с.
30. *Вико Дж.* Основания новой науки об общей природе наций. М.; Киев, 1994. 116 с.
31. *Волгогонова О. Д., Зуб А. Т.* Управленческая психология: учеб. М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2009. 352 с.
32. *Генералова Н. В.* Профессиональное суждение и его применение при формировании отчетности, составленной по МСФО // Бухгалтерский учет. 2005. № 23. С. 54–61.
33. *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда: учеб., 8-е изд. М.: Норма, 2009. 464 с.
34. *Глудкин О. П., Горбунов Н. М., Гуров А. И., Зорин Ю. В.* Всеобщее управление качеством: учеб. для вузов. М.: Горячая линия — Телеком, 2001. 600 с.
35. *Говард Гарднер Надлер Дж., Хибино Ш., Фарелл Дж.* Мышление полного спектра. Мн.: ООО «Попурри», 2001. 463 с.
36. *Голубович В. И.* Экономическая история зарубежных стран. Минск: ООО «Интерпрессервис» УП Экоперспектива, 2002.
37. *Григорьева И. В.* Экономика и психология: проблема интеграции научного знания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5. Экономика, 2006. Вып. 2. С. 42–50.

38. *Гульпенко К. В., Басангов А. Г.* Бухгалтерский учет обязательств перед бюджетом коммерческих организаций. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2008. 200 с.
39. *Гульпенко К. В., Тумашик Н. В.* Теоретические аспекты развития учета // Проблемы современной экономики. Евразийский международный научно-аналитический журнал. 2009. Вып. 4 (32). С. 177–181.
40. *Демченко Т. А.* Мотивация трудовой деятельности в современных условиях. Пути повышения эффективности: монография. М.: МаксПресс, 2003. 104 с.
41. *Доронина И. В.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Новосибирск: изд-во СибАГС, 2003. 96 с.
42. *Друри К.* Введение в управленческий и производственный учет: учебн. пособие для вузов / пер. с англ.; под ред. Н. Д. Эриашвили; предисловие проф. П. С. Безруких. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998.
43. *Дьяченко М. И., Паномаренко В. А.* О подходах к изучению экстремальной устойчивости // Вопросы психологии. 1990. № 1. С. 106–132.
44. *Егоров Е. Е.* Мотивация и стимулирование труда в управлении персоналом: монография. Н. Новгород: ВГИПА, 2004. 140 с.
45. *Егоршин А. П.* Управление персоналом. Н. Новгород: НИМБ, 2001. 631 с.
46. *Ендовицкий Д. А., Коменденко С. Н.* Организация анализа и контроля инновационной деятельности хозяйствующего субъекта / под ред. Л. Т. Гиляровой. М.: Финансы и статистика, 2004. 272 с.
47. *Ермолаева Е. П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4.
48. *Ждан А. Н.* История психологии: учеб. М.: Изд-ва МГУ, 1990. 367 с.
49. *Ждан А. Н.* История психологии: от античности до наших дней: учеб. для вузов. 6-е изд. М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2005. 576 с.
50. *Занковский А. Н.* Организационная психология. М.: Флинта, МПСИ, 2000. 278 с.
51. *Зеер Э. Ф.* Психологические факторы профессиональной деформации // Журнал «Социальная психология. Управление персоналом (HR)». 2008.
52. *Зильберман П. Б.* Эмоциональная устойчивость оператора // Очерки психологии труда оператора. М., 1974. С. 138–172.
53. *Ивантер А.* Минорный аккорд. // Эксперт. 2003. № 1.
54. История психологии (10-е—30-е гг. Период открытого кризиса): Тексты. 2-е изд. / под ред. П. Я. Гальперина, Л. П. Ждан. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 364 с.
55. История психологии в лицах: персоналии / под общей ред. А. В. Петровского, редактор-составитель Л. А. Карпенко. М.: ПЕР-СЭ, 2005.

56. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами: учеб. пособие для студ. вузов. СПб.: Питер, 2003. 399 с.
57. *Каверина О. Д.* Управленческий учет: системы, методы, процедуры. М.: Финансы и статистика, 2003. 352 с.
58. *Каз М. С.* Динамика экономического знания и мотивация труда: когнитивно-ценностный подход. Томск: Томский государственный университет, 2003. 352 с.
59. *Каморджанова Н. А.* Теория и практика современных технологий подготовки экономических кадров. СПб.; СПбГИЭА, 1997.
60. *Карвасарский Б. Д.* Клиническая психология: учеб. для вузов. 3-е изд. СПб.: Питер. 2008. 960 с.
61. *Карпов А. Е.* Финансовая структура компании. М.: Результат и качество, 2006. 352 с.
62. *Карпов А. И.* Психология менеджмента: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005.
63. *Карпов А. В.* Психология менеджмента: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2004. 584 с.
64. *Карпова Т. П.* Основы управленческого учета: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 1997. 392 с.
65. *Картрайт С., Купер К. Л.* Стресс на рабочем месте. Х.: Гуманит. центр, 2004. 234 с.
66. *Китаев Смык Л. А.* Психология стресса. М.: Наука, 1983. 368 с.
67. *Ковалев В. В.* Бухгалтерский учет: новая реальность и перспективы развития // Бухгалтерский учет. 2003. № 9. С. 64–68.
68. *Ковалев В. В.* Логика концептуальных основ бухгалтерского учета // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5. Вып. 4 (№ 29). С. 69–75.
69. *Ковалев В. В.* Финансовый анализ: методы и процедуры. М.: Финансы и статистика, 2002. 560 с.
70. *Кондаков И. М.* Психология. Иллюстрированный словарь, Прайм-Еврознак, С.-Петербург, 2003.
71. *Кондраков Н. П.* Бухгалтерский учет, анализ хозяйственной деятельности и аудит. М.: Перспектива, 2000.
72. *Конопляник Т. М.* Управление устойчивостью хозяйственных систем: монография / ИРЭ РАН. СПб., 2007. 175 с.
73. *Корсини Р.* Психологическая энциклопедия. 2-е изд., СПб.: Питер. 2003.
74. *Крупница В. В.* Менеджмент персонала: организационно-экономические аспекты управления в профессиональном обучении. Н. Новгород, ВНИПА, 2002. 425 с.
75. *Крылов Э. И., Власова В. М., Журавкова И. В.* Анализ эффективности инвестиционной и инновационной деятельности предприятия: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2003. 608 с.
76. *Кузьмин Е. С.* Основы социальной психологии. Л., 1967.

77. Кун Т. Структура научных революций / пер. с англ. И. В. Налетова, общая ред. и послесл. С. Р. Микулинского и Л. А. Марковой. 2-е изд. М.: Прогресс, 1977. 300 с.
78. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы и эмоции. М.: Прогресс. 1971. 346 с.
79. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность. М.: Политиздат, 1975.
80. Лукьяненко С. В. Геном. 2006.
81. Львова И. Н. Учетная политика организации: учеб. пособие. М.: Магистр, 2008. 271 с.
82. Макконелл К. Р., Брю С. Л. Экономикс. В 2 т. М., 1993.
83. Маклаков А. Г. Общая психология: учеб. для вузов. СПб.: Питер, 2005. 583 с.
84. Марищук В. Л., Евдокимов В. И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. СПб., 2001. 260 с.
85. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 34.
86. Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996.
87. Марцинковская Т. Д. История психологии: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2002. 544 с.
88. Масленникова Л. А. Главный бухгалтер: прием, увольнение и передача дел. 2-е изд., перераб. М.: ООО ИИА «Налог Инфо», ООО «Статус-Кво 97», 2008.
89. Мещеряков Б., Зинченко В. Большой психологический словарь. 3-е изд. СПб.: Прайм-Еврознак, 2003.
90. Михайлова Н. Ю. Мотивация персонала организации // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: Материалы третьей международной конференции г. Иркутска 26–27 июня 2002 г. Иркутск: изд-во БГУ ЭП, 2002. 218 с.
91. Натитник А. Интервью с Антоном Суворовым. С поправкой на психологию // Harvard Business Review — Россия. Ноябрь, 2009. С. 59–66.
92. Нидлз Б., Андерсон Х., Колдуэлл Д. Принципы бухгалтерского учета / пер. с англ.; под ред. Я. В. Соколова. М.: Финансы и статистика, 1993.
93. О'Нил О. Практические принципы и практическое суждение. Сектор этики Института философии РАН. Этическая мысль. Вып. 3. М.: ИФ РАН, 2002.
94. Ольшанникова А. Е., Поцявичюс И. В. Роль индивидуально-типичных характеристик эмоциональности в саморегуляции деятельности // Психологический журнал. Т. 2. № 1. 1981. С. 70–81.
95. Оценка экономической эффективности вхождения России в ВТО для Санкт-Петербурга. Выработка рекомендаций по снижению негативных последствий и поддержке приоритетных отраслей экономики Санкт-Петербурга // Совместная разработка Комитета экономического развития, промышленной

- политики и торговли Санкт-Петербурга и ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов». СПб., 2004.
96. *Палий В. В., Соколов Я. В.* Введение в теорию бухгалтерского учета. М.: Финансы, 1979.
 97. *Палий В. Ф.* Организация управленческого учета. М.: Бера-тор-пресс, 2003. 224 с.
 98. *Палий В. Ф.* Современный бухгалтерский учет. М.: Бухгалтер-ский учет, 2003. 792 с.
 99. *Петровский А. В.* История советской психологии. М., 1967.
 100. *Петровский А. В., Ярошевский М. Г.* История психологии: учеб-ное пособие для высшей школы. М.: Российский государствен-ный гуманитарный университет, 1994. 448 с.
 101. *Петровский А. В., Ярошевский М. Г.* Краткий психологический словарь. М., Политиздат, 1985.
 102. *Петровский А. В., Ярошевский М. Г.* Основы теоретической психологии. М.: ИНФРА-М, 1999. 528 с.
 103. *Петровский А. В., Ярошевский М. Г.* Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. 2-е изд., стереотип. М.: Издатель-ский центр «Академия». Высшая школа, 2001. 512 с.
 104. *Питер Э.* Менеджмент — искусство управлять: секреты и опыт практического менеджмента / пер. с англ. М. Шерешевской при участии М. Орлова. М.: ИНФРА-М, 1995. 524 с.
 105. *Платонов К. К.* О системе психологии. М., 1972.
 106. *Плахтиченко В. А., Блудов Ю. М.* Надежность в спорте. Наука— спорту. М.: ФиС, 1985. 176 с.
 107. *Пономарев И. П.* Мотивация работой в организации: моногра-фия. М.: Едиториал УРСС, 2004. 224 с.
 108. Психология адаптации и социальная среда. Современные под-ходы / под ред. Л. Г. Дикой, А. Л. Журавлева. М.: 2007. 624 с.
 109. Психология менеджмента: сб. выступлений / пер. с итал. ННБФ «Онтопсихология». М.: ННБФ «Онтопсихология», 2003, С. 265.
 110. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации: учеб. М.: Аспект Пресс, 2000. 398 с.
 111. *Пятов М. Л.* Базовые принципы бухгалтерского учета. Сер. «Те-ория для практиков». М.: ООО «1С-Пабблишинг», 2010. 226 с.
 112. *Пятов М. Л.* Бухгалтерский учет и оформление договоров: прак-тическое пособие. М.: ПБОЮЛ Гриженко Е. М., 2000. 544 с.
 113. *Райзберг Б. А.* Психологическая экономика: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2005. 432 с.
 114. *Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б.* Современный эконо-мический словарь. 2-е изд., исправ. М.: ИНФРА-М, 1998. 479 с.
 115. *Рубинштейн С. Л.* Основы общей психологии. Составители, авторы комментариев и послесловия А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. СПб.: Питер, 2000.
 116. *Селье Г.* Стресс жизни // Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия. Мн., М., 2000. С. 6—39.

117. *Сипко Л.А., Лычагин М. В., Надеждина С. Д.* Бухгалтерский учет: проблемы и методы систематизации знаний. Новосибирск, 2005.
118. *Ситникова Н. В.* Бихевиористические (поведенческие) аспекты бюджетирования // Управленческий учет. 2010. № 6. С. 58.
119. *Смолянов А. Ю., Жигалова Д. М.* Техническое нормирование труда в системе формирования конкурентоспособности предприятия // Экономическая психология: современные проблемы и перспективы развития: Материалы ежегодной всероссийской научно-практической конференции 28–31 октября 2003 г. СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2003. 301 с.
120. *Соколов Я. В.* Основы теории бухгалтерского учета. Финансы и статистика, 2003. 493 с.
121. *Соколов Я. В.* Судьба Международных стандартов финансовой отчетности в России // Финансы и бизнес. 2005. № 1. С. 69–83.
122. *Соколов Я. В.* Бухгалтер как человек и его проблемы // БУХ. 1С. 2008. № 2, с. 46.
123. *Соколов Я. В.* Бухгалтерский учет как сумма фактов хозяйственной жизни: учеб. пособие. М.: Магистр; ИНФРА-М, 2010. 224 с.
124. *Соколов Я. В.* Бухгалтерский учет: от истоков до наших дней: учеб. пособие для вузов. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1996. 638 с.
125. *Соколов Я. В.* Бухгалтерский учет: проблемы и методы изучения и обучения/ Я. В. Соколов, Н. А. Каморджанова, М. В. Лычагин. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2007. 288 с.
126. *Соколов Я. В., Каморджанова Н. А., Лычагин М. В.* Бухгалтерский учет: проблемы и методы изучения и обучения. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2007.
127. *Соколов Я. В., Соколов В. Я.* История бухгалтерского учета: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Финансы и статистика, 2006. 288 с.
128. *Солсо Р.* Когнитивная психология. СПб.: Питер, 2002.
129. *Сорокин П.* Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / Ин-т социологии. М.: Наука, 1994. 560 с.
130. Социальная психология / под ред. П. П. Предвечного и Ю. А. Шерковина. М., 1975.
131. *Стайн Д.* Расширение возможностей интеллекта. М.: ЭКСМО-Пресс, 2001. 384 с.
132. Теоретическая и прикладная социальная психология / Акад. обществ. наук при ЦК КПСС. Кафедра прикладной социологии и социальной психологии: А. К. Уледов, В. В. Журавлев, Г. А. Котельников и др.; руководитель авт. кол. и отв. ред. А. К. Уледов. М.: Мысль, 1988. 333 с.
133. Теория и практика развития современной системы бухгалтерского учета: монография / под общ. ред. Н. А. Каморджановой. СПб.: СПбГИЭУ, 2009. 251 с.
134. Транспорт: Толковый словарь / автор-составитель В. П. Калявин. СПб.: Элмор, 2003. 488 с.
135. *Трунов Д.* И снова о «профессиональной деформации» // Психологическая газета. 2004. № 6.

136. Управленческая психология: учеб. пособие / А. Ф. Шикун, И. М. Филинова. М.: Аспект Пресс, 2002. 332 с.
137. *Филипьев Д. Ю.* Перспективы и пути развития экономики региона. Материалы международной науч.-практ. конф. (Омск, 14 декабря 2006 г.). Омск: Вестник филиала ВЗФЭИ в г. Омске. 2006. № 7.
138. *Фокин Ю. Г.* Теория и технология обучения: деятельностный подход. М.: Издательский центр «Академия», 270. 240 с.
139. *Фрейджер Р.* Радикальный бихевиоризм. Б. Скиннер / Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. СПб.: Прайм-Еврознак, 2007. 120 с.
140. *Хальперн Д.* Психология критического мышления. СПб.: Питер, 2000. 464 с.
141. *Хендриксен Э. С. Ван Бреда М. Ф.* Теория бухгалтерского учета / пер. с англ.; под. ред. проф. Я. В. Соколова. М.: Финансы и статистика, 1997.
142. *Холодная М. А.* Психология интеллекта. Парадоксы исследования. СПб.: Питер, 2002. 272 с.
143. *Хорнгрен Ч. Т., Фостер Дж., Датар Ш.* Управленческий учет. 10-е изд. / пер. с англ. СПб.: Питер, 2008. 1008 с.
144. *Цыганков К. Ю.* Очерки истории бухгалтерского учета: происхождение двойной бухгалтерии. М.: Бухгалтерский учет, 2004. 376 с.
145. *Черникова О. А.* Исследование эмоциональной устойчивости в условиях напряженной деятельности // Тезисы сообщений на XVIII Международном психологическом конгрессе. Т. II. М., 1966.
146. *Шеремет А. Д.* Управленческий учет: учеб. пособие / под ред. А. Д. Шеремета. 2-е изд., испр. М.: ИД ФБК-ПРЕСС, 2001. 512 с.
147. *Шмарловская Г. А.* и др. История экономических учений: учеб. пособие для вузов. Минск: Новое знание, 2006. 340 с.
148. *Шонесси Дж.* Принципы организации управления фирмой / пер. с англ. М.: Прогресс, 1979.
149. *Штенберг Р. Дж.* Интеллект, приносящий успех. Мн.: ООО «Попурри», 2000.
150. *Шульц Д. П., Шульц С. Э.* История современной психологии / пер. с англ. А. В. Говорунов, В. И. Кузин, Л. Л. Царук; под ред. А. Д. Наследова. СПб.: Евразия, 2002. 532 с.
151. Экономическая психология, 1902.
152. Экономическая психология / под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2000. 512 с.
153. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона в 82 томах и 4 доп. т. Репринтное воспроизведение издания. СПб.: Полрадис ОАО «Иван Федоров», 1998.
154. *Юрганова Е. Ю.* Мотивация и стимулирование труда управленческого персонала: монография. Екатеринбург: Институт экономики УрОРАН, 2003. 206 с.
155. *Ярошевский М. Г.* История психологии. Изд. 2-е, перераб. М.: Мысль, 1976. 463 с.
156. *Ярошевский М. Г.* История психологии от античности до середины XX в: учеб. пособие. М., 1996. 416 с.

157. Ярошевский М. Г. Психология в XX столетии, теоретические проблемы развития психологической науки. 2-е изд., доп. М.: Политиздат, 1974. 447 с.
158. Ярошевский М. Г. Психология в XX столетии, XVIII Международный психологический конгресс. М.: 1963. С. 152.
159. Ярошевский Т. Размышления о человеке: Марксистская концепция личности и принципы соц. гуманизма / пер. с польск. М.: Политиздат, 1984. 198 с.
160. Arthur B. Toan, Jr., Does Accountancy's View of Human Behavior Meet Today's Needs? // The Price Waterhouse Review (Summer/Autumn, 1971).
161. Enciclopedia Britannica. Vol. 18. 1963.
162. Eric Brousseau, Jean-Michel Glachant The Economics of Contracts: Theories and Applications. Cambridge University Press, 2002. 584 p.
163. Glautier M. Underdown B. Accounting Theory and Practice 4-th ed. Pitman Publishing. 1991. P. 26.
164. Larson Kermit D., Miller Paul B. W. Fundamental Accounting Principles. IRWIN INC, 1993.
165. Richard M. Cyert, James G. March. Behavioral Theory of the Firm. Blackwell Publishing Limited, 1992. 264 p.
166. The History of Accounting An International Encyclopedia / Ed. By M. Chatfield, R. Vangermeersch. Garland Publishing, Inc. 1996.
167. The OECD Observer. 1996. № 97 (January).
168. Кондаков И. М. Психология 2000. Психологический словарь. 2-е изд. М.: Столичный гуманитарный институт, 2000 (Электронная версия). <http://psi.webzone.ru/st/028200.htm>
169. Деятельность, Большой Энциклопедический словарь (Электронная версия). <http://slovari.299.ru/word.php?id=7037&sl=oj>
170. <http://www.aup.ru/books/m71/pril2.htm>
171. <http://www.booksgid.com>
172. Материал подготовлен по стенограмме лекций на тему «Об уме вообще и о русском в частности», прочитанных И. П. Павловым весной 1918 г. в Петрограде. (Электронный ресурс). <http://www.fact.ru/www/arhiv13-dr-s2.htm>
173. Служба тематических толковых словарей. <http://www.glossary.ru>
174. <https://www.marshall.edu/library/search/guides/psychology.asp>
175. <http://www.psyberlink.flogiston.ru/internet/bits/lunt0.htm>
176. http://www.psychnet-uk.com/books/books_online.htm
177. Психологические аспекты бухгалтерского учета. Раздел библиотеки: Оценка персонала. Профессиональный подбор и отбор персонала. <http://www.psychology.ru/library/3476>
178. <http://www.psychologicalscience.org>
179. <http://www.psychologos.ru>
180. Соколова Е. А. Установки и их исследования в школе Д. Н. Узнадзе. (Электронная версия). <http://www.psychology-online.net/articles/doc-1263.html>
181. <http://www.wikipedia.org>
182. <http://yufind.library.yale.edu/yufind/>