



1. БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК ЯК СИСТЕМА ЗНАНЬ: ТЕОРІЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ

Арпентьева М.Р.

доктор психологических наук, доцент
Калужский государственный университет имени К.Э. Циолковского,
г. Калуга, Россия

ТРАНСФОРМАЦИИ СИСТЕМ УЧЕТА: ОТ МОНОСУБЪЕКТНОГО КОНТРОЛЯ К ИНТЕРСУБЪЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

Вопросы трансформации и реформации систем учета и налогообложения ставятся и решаются на сегодняшний день на нескольких уровнях. Одна из ведущих сфер – разработка теоретического и практического уровней для перехода от моносубъектного контроля к интересубъективному управлению. Этот процесс протекает на фоне более глобальной тенденции включения граждан в управление территориальными и общегосударственными проблемами, а также на фоне активной деградации и развала капитализма: с одной стороны, он возвращается в рабовладельческие отношения, деградации и бескультуры, с другой – продвигается к посткапитализму, развитию и восстановлению культурных ценностей и культуры в целом. Посткапитализм направляет развитие сообщества и его подструктур, включая структуры учета и налогообложения к отношениям ацефаличных сообщества: жизнь без государства и без стяжательства (торговли деньгами и человеческими судьбами) становится возможной благодаря культурному ренессансу, сменяющему постмодерн.

Традиционные и современные модели управления как контроля и собственно управления существенно различны:

– традиционное управление - управляются детерминированные системы: поддерживается искусственный порядок, опора руководителей (бюрократии) на правовые нормы и деструкция правовых норм (коррупция, бюрократизация), формальная иерархия, несвободный, монологический обмен информацией и единолично решающий проблемы лидер; люди – однородное «стадо» («быдло»), потребительство как «идеология гангстера» стимулирует отношения по типу рабовладения (инволюции человечества), а «универсальные рецепты» рассмотрения жизненных ситуаций приводят систему к коллапсу, сокращению энергии и информации,

– нетрадиционные – управление саморазвивающимися системами: руководитель не мешает естественному порядку: неструктурированные группы со свободным, внешне хаотичным, диалогическим обменом информацией и коллективным принятием решений; люди и ситуации различны, взаимопомощь как отношения социального служения позволяют человечеству эволюционировать, нет единых рецептов на все случаи, полилог по поводу каждой конкретной ситуации приводит к росту энергии и информации.

Центральный вопрос современных реформ в сфере отношений государства, общества и бизнеса, в том числе в сфере учета и налогообложения, - вопрос целей и средств (форм) управления. Выделяются несколько основных линий реформирования управления, отношений государства, бизнеса и сообщества. Традиционное управление исходит из постулата «Цель оправдывает средства», типичны манипулирование / бесчестие и десакрализация, цефализация, конкуренция и подавление (капитализм). Типичны манипулирование / бесчестие и десакрализация, цефализация, конкуренция и подавление (капитализм). Попытка удержать контролирующей модус приводит к идее стабильного



развития, форсайта как долгосрочного прогноза и предотвращения «нежелательных событий». Иерархия, системный монолит, бюрократия и игры в «толпократию», консюмеризм и «усталость» - феномены контролирующего модуса управления.

Современное управление опирается на иной постулат: «Цель диктует средства», что предполагает согласование (консенсус) / уважение к ценностям, сакральность и ресакрализацию, децефализация, сотрудничество и забота (посткапитализм) . в центре процедур управления - согласование (консенсус) / уважение к ценностям, сакральность и ресакрализацию, децефализация, сотрудничество и забота (посткапитализм). Строятся гармоничные отношения, здесь-и-сейчас бытие, сопричастность и исследование (посткапитализм) Лоурархия, диалог и «роевой интеллект» (коллаборации /ситуативные ассоциации), партисипация и служение - феномены управления коллегиального, интересубъективного.

В рамках этого управления особенно важным является развитие каналов и практик участия граждан, бизнеса в управлении территориями, организациями и страной в целом в том числе в сфере учета и налогообложения. Эти практики партисипации выступают преимущественно и прежде всего как практики социального служения.

- Лидирующее положение в развитии партисипации принадлежит нравственным ценностям, партисипация означает редукцию, а где-то и просто «отмирание» правовых регуляторов отношений.
- Обязанности, обязательства в партисипации неотделимы от прав: асимметрия прав - основа (нео)рабовладельческих отношений (консюмеризма, предательства, инволюции и деструкции человека и общества).
- Обязанности человека – функция целей его жизни. Реальные цели, в отличие от целей-фикций – цели любви, служения, жизнеутверждения [1]. Собственные комфорт, благополучие и их умножение (деньги и власть, компетенции и опыт, отношения и связи) не есть цель жизни человека.

Однако, важно понимать, что одна из сложностей участия человека в жизни социума состоит в том, что человек с одной стороны зависим, а с другой стороны свободен. Когда он свободен, то часто не знает, что делать со свободой. Он включается в отношения (со)зависимости. Практики участия как практики служения дифференцируют, проясняют, уточняют отношения людей к себе и миру. Современные партисипативные подходы к управлению включают несколько основных идей: интересубъективный, например, эвергетический (evergetics) В.А. Виттиха [2; 4]; субъективный, например, «вторая демократия» (Second Democracy) А. Адлера [1]; контекстный, «глубинная демократия» (Deep Democracy) А. Минделла и М. Шупбаха [7; 8].

Эвергетика исходит из того, что управление - это «деяние блага»: человек в его повседневной жизни - актер, мотивированный к урегулированию проблемных ситуаций в процессе взаимодействия с другими актерами (достижению конкретного результата, эффективности), к гармонизации отношений в сообществе (достижению продуктивного результата) и к самореализации – самоосуществлению (достижению нужного результата) в процессе принятия решения, работе в рамках ситуативных ассоциаций, возникающих для решения тех или иных проблем. В ходе изучения и осмысления всего богатства проблемной ситуации актеры осуществляют согласование целей и ценностей как сотрудников и/или оппонентов, приходят к пониманию важности собственных вкладов в принятие и реализацию решений (своих прав и обязанностей по отношению к себе и обществу). Люди – социальные теоретики, способные к принятию лучших решений. В основе правления понимание первичности «Мы», всеединства человечества. Общность гетерогенна и реализует вклады в развитие отдельных своих членов, и, таким образом, в развитие самой себя. Цель управления определяет способ . консенсус – лучшее и наиболее оптимальное решение, которое находят участники в процессе решения управленских проблем, которое



активизирует их скрытые и «открытые» знания и умения, служа развитию человека, общества [2; 4].

Глубинная демократия исходит из того, что преграды жизни - часть пути. Глубинная демократия - процесс построения и развития реальных, включенных, нравственных отношений, а не схема статичных состояний или набор правил: она предполагает понимание того, что мир существует, чтобы помочь нам обрести свою полноту, и что люди живут для того, чтобы помочь миру обрести целостность. Следование своей, глубинной сути усиливает потенциал. Глубинная демократия - это эволюционное лидерство»: не устраняющее, а принимающее «преграды» как часть пути. Принятие разнообразия и диалога между разными точками зрения. Условием процветающего существования является не противостояние сторон — большинства и меньшинства (как в классической демократии), а справедливый и равный учет мнения каждого члена общества. Руководитель как модератор / медиатор или фасилитатор, принимает и не принимает, любит и отстраняется, заботится и игнорирует, ведомый неподдельным стремлением достичь консенсуса. Ведущий принцип мировой работы (world work) - инновационная система организации, развития и управления общественной жизнью, подразумевающая коллективное участие и совместный труд людей (от нескольких человек до миллионов людей), синхронизации и синхронизмы. Основной девиз: что внутри, то и снаружи, что вверху, то и внизу.

«Вторая демократия» опирается на управление собой: мир меняется там и тогда, где и когда меняется сам человек. Человек - субъект, мотивированный к гармоничным отношениям с собой и миром, то есть эффективности и самоэффективности, продуктивности и самопродуктивности, а также к воздействию на окружающий мир в процессе решения актуальных для него и окружавшего мира проблем (достижению нужного ему и выбранному им для жизни сообществу результата) . В процессе изучения и осмысления проблемной ситуации человек реализует свои права и свободы, наряду с обязанностями и нуждами, выступающими в качестве внутренне осмысленного должностования, регулирующего процессы согласования своих целей и ценностей с целями и ценностями других людей как сотрудников и/или оппонентов. Человек реализует собственный вклад в развитие общности и, таким образом, в развитие самого себя. Основной императив подхода: «Делай это (добро, любовь, благо) все равно!»

Ориентации акторов включают во всех случаях:

- принятие альтернативных точек зрения, учет мнения всех субъектов, вовлеченных в диалог по поводу решения проблемы, движение к консенсусу как общему решению для всех через диссенсус – обнаружение и исследование различий как «скрытых знаний»;

- на достижение общих целей – на разрешение проблемы («действенные сообщества», «ситуативные сообщества», постоянство как настойчивость и (само)эффективность и т.д.);

- на достижение/сохранение гармонии акторов друг с другом и с самими собой, многоуровневое и разностороннее понимание своих собственных нужд, возможностей и ограничений, а также возможностей и ограничений, нужд окружающего мира как мира людей, совместно которыми каждый человек как свободный и самоуправляющийся субъект и как включенный в сообщество, «действительный» член ассоциации принимает решение.

Выводы: содержательными компонентами активизации сообществ в решении насущных для них проблем учёта и налогообложения и иных сфер социально-экономических отношений являются трансформации содержания и формы отношений в организациях и сообществах [3; 5; 6 и др.].

Список использованных источников

1. Адлер, А. Понять природу человека. СПб: Академ. проект, 1997. 254с.
2. Арпентьева, М.Р., Моисеева, Т.В. Переговоры как интерсубъективная технология // Онтология проектирования. 2017. №1. С.102-114.



3. Бодрийяр, Ж. Усталость // Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры. М.: Культурная революция; Республика, 2006. С. 230-234.
4. Виттих, В.А. Проблемы эвергетики // Проблемы управления. - 2014. - № 4. - С. 69-71.
5. Ладагин, Ю.С. Русский административный восторг // Проблемы теории и практики управления. 2005. №3. С.8-15.
6. Порус, В.Н. Онтология культуры С. Л. Франка // Семен Людвигович Франк / Под ред. В. Н. Поруса. М. : РОССПЭН, 2012. — 589 с. С. 373-416.
7. Mindell, A. Processmind: A user's guide to connecting with the mind of god . San Francisco: Quest Books 2010.- 304 p.
8. Schupbach, M. Worldwork: Ein Multidimensionales Change Management Modell // Organisations Entwicklung, 2007. №4 P. 56-64.

Головай Н.М.

кандидат економічних наук, доцент

Ясишена В.В.

кандидат економічних наук, доцент

Вінницький навчально-науковий інститут економіки, ТНЕУ

м. Вінниця, Україна

ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ФАКТОРА УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Функціонування вітчизняних підприємств в ринкових умовах суттєво збільшує рівень ризиковості господарської діяльності та висуває на перший план проблеми забезпечення їх конкурентоспроможності та ефективності господарювання. На забезпечення вирішення цього вельми складного завдання зорієнтовані всі функції управління, в тому числі й облік, як одна з найважливіших управлінських функцій інформаційного характеру.

Методика ведення обліку щодо певного підприємства багато в чому буде визначатися його обліковою політикою. Від вибору методів ведення обліку, які будуть застосовуватися в обліковому процесі, в суттєвій мірі залежатиме розмір витрат, доходів, активів, зобов'язань та інших об'єктів обліку, що в свою чергу безпосередньо впливає на економічний стан суб'єкта бізнесу. Отож, питання розробки обґрунтованої облікової політики представляє інтерес як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

Після прийняття Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» і Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку питання розробки оптимальної облікової політики постійно знаходяться в полі зору вітчизняних вчених та практиків. Зокрема, таким питанням присвячені праці таких провідних вітчизняних науковців як Бутинець Ф.Ф., Верига Ю.А., Кірейцев Г.Г., Крупка Я., Пушкар М.С. та ін. У роботах цих провідних науковців докладно аналізуються підходи до розробки облікової політики підприємств, розкривається зміст її окремих складових частин, надається оцінка доцільності вибору тих чи інших методів обліку різних економічних об'єктів тощо. Однак, у більшості робіт висвітлення проблеми здійснюється, як правило, з позицій бухгалтерського обліку без ув'язки з проблемами управління в цілому і без орієнтації на цілі забезпечення конкурентоспроможності та подальшого економічного розвитку підприємства.

Таким чином, метою статті є визначення місця та основних завдань облікової політики в системі ефективного управління господарською діяльністю підприємства.

Зміст терміну «облікова політика» розкрито в ст. 1 Закону України «Про бухгалтерський облік і фінансову звітність в Україні» [1]: «облікова політика – це сукупність