

ВЛИЯНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ НА ФУНКЦИИ УЧЕТА

Н. Колесникова,

(Екатеринбург, Уральский государственный экономический университет, кафедра корпоративного управления, магистрант)

Науч. Руководитель: Раменская Л.А., доцент, кандидат эконом. наук

Аннотация: Организационная структура позволяет предприятию эффективно руководить всеми подразделениями с учетом проектной деятельности. В работе предложен перечень вопросов для функций учета, на который следует обратить внимание при любых изменениях оргструктуры. Обозначена необходимость решения большого количества организационных вопросов на разных уровнях подразделений и по разным разделам учета.

Ключевые слова: Организационная структура, оргструктура проекта, организационные вопросы, функции учета, изменение учета.

Миссия любого предприятия нести благо и получать за это прибыль. Любая организация начинается с оргструктуры, но она долго реагирует на изменения, есть нарушения рабочего процесса, спады в деятельности организации, т.е. не эффективна. Один из способов добиться больше эффективности - это прежде всего проанализировать структуру, может пора её изменить. У маленьких компаний с численностью до 20-30 человек не возникает проблем с оргструктурой, она как правило линейная, и совсем другое дело компании с численностью от 100 и далее. Уже в таком бизнесе как правило есть планирование затрат, бюджеты, стратегии развития. Возникают центры финансовой ответственности (далее по тексту—«ЦФО») по направлениям деятельности, по проектам или по сделкам и руководитель компании стремиться получать отчетность в разрезе ЦФО. Помимо этого, в любой компании есть оперативная деятельность, инвестиционная и проектная деятельность.

Логично предположить, что от того насколько хорошо продуманна организационная структура легче решаются управленческие задачи.

По нашему мнению, если управленческие задачи не решаются, то на предприятии возникли и существуют патологии в строении организации, которые охватывают всю структуру предприятия — от управляющего органа до подведомственных звеньев. Следствием является нарушение связей между подразделениями, центром и отделами, замедление выполнения решений, сбой в функционировании системы организации в целом. Также необходимо учитывать какой подход используется для решения управленческих задач: комплексный или ситуационный. Отсутствие алгоритма действий могут быть весьма опасны, так как результат деятельности сводится к нулю. Думается что, если при существовании проектной деятельности на предприятии не всегда

выделена организационная структура проекта, то это не дает возможность максимально целостно и комплексно реализовать проект. Функциональные интересы неизбежно преобладают в деятельности подразделений. Проекты могут в одночасье быть отложены в сторону, если «вал текущих проблем захлестнет» ход рутинных событий. Компания не развивается и теряет конкурентоспособность. С нашей точки зрения, реализация и управление проектом требует тесной координации деятельности между проектной и «материнской» структурами, более гибкой системой управления проектами, что может быть достигнуто при использовании практически любых организационных структур. Наиболее целесообразными являются матричные структуры, которые позволяют совместить и горизонтальную, и вертикальную интеграцию проекта с «материнской» структурой. Обычно уровень структуризации при этом требуется не выше среднего.

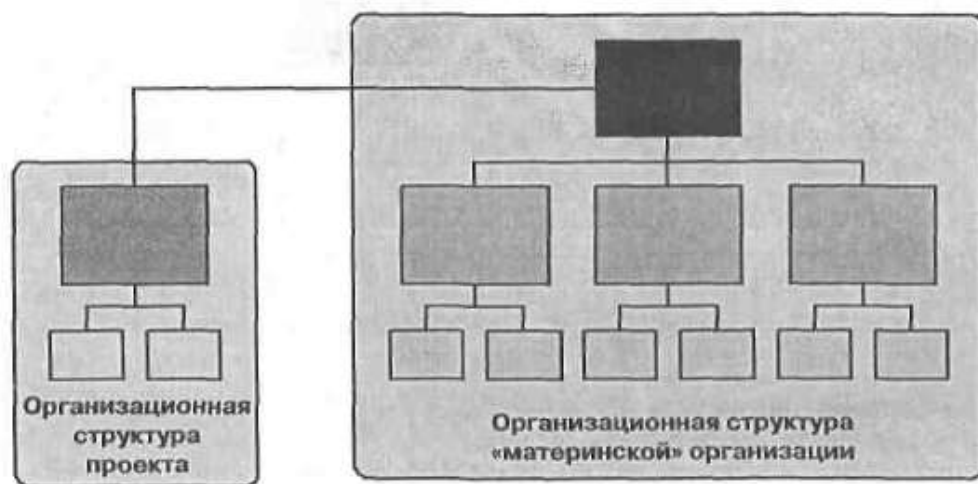


Рисунок 1- Схема «выделенной» организационной структуры управления проектом[2,с.72].

По результатам исследования из-за неэффективной оргструктуры могут быть выявлены следующие проблемы в системе управления проектами:

- не согласованность действия служб разного уровня;
- отсутствия четкой системы принятия решений и выполнения плана работ или проекта;
- ситуационный подход(тушение пожаров), отсутствие алгоритма действий;
- несовместимость личности с функцией;
- функциональные интересы неизбежно преобладают в деятельности подразделений;

- нарушение связей между подразделениями, центром и отделами, замедление выполнения решений, сбой в функционировании системы организации в целом;
- разрыва между решением и исполнением (осложнение реализации принятого решения неучтенными факторами или невозможность его осуществления в реальные сроки).

Любые проектные задачи так или иначе связаны с каким либо видом деятельности и необходимо решать эту задачу согласовано, тогда возможно будет достигнуть цели. Матричные структуры, особенно сбалансированные под проектную деятельность, приживаются в России с трудом, поскольку система согласованных действий весьма тонка, а найденный баланс интересов функциональных руководителей и руководителей проектов при неосторожности легко нарушить. Один из примеров изображен на рисунке 2 [6].



Рисунок 2 – Матричная организационная модель проектной организации

Поэтому организовать «материнскую» оргструктуру нужно максимально по направлениям деятельности - это сократит несогласованность действий и восстановит связи между подразделениями. А те подразделения, которые обслуживают все направления деятельности, должны быть в подчинении у одного руководителя, например, исполнительного директора или заместителя генерального директора по корпоративному развитию. Таким образом сократится необходимость взаимодействия на высшем уровне, увеличится скорость принятия решения по

проектным задачам, процессы в целом на предприятии пойдут быстрее.

Любое изменение оргструктуры повлечет за собой необходимость решения большого количества организационных вопросов на разных уровнях подразделений и по разным разделам учета. Рассмотрим подробнее функции руководителей подразделений по учету на предприятиях. Прежде всего, функции руководителей подразделений, на которые необходимо будет потратить трудовые ресурсы:

- договориться о делегировании обязанностей;
- проанализировать текущие должностные инструкции;
- актуализировать должностные инструкции;
- создать функциональных карты, согласно должностным инструкциям;

Во-вторых, функции кадровой службы:

- изменение справочника подразделения организации;
- изменение справочника должностей;
- записи в трудовую книжку;
- оформление кадровых переводов сотрудников на новые должности (получить заявления от сотрудников о переводе и заключить доп.соглашений к трудовому договору);
- подбор персонала на новые должности;
- прием на работу новых сотрудников;

В-третьих, функции бухгалтерии и МОЛ в других службах:

- инвентаризация товароматериальных ценностей (далее по тексту- «ТМЦ») на карточках по старым подразделениям ;
- инвентаризация Основных средств (далее по тексту-«ОС») по старым подразделениям;
- перенос ТМЦ с закрытых подразделений на новые подразделения;
- перенос ОС с закрытых подразделения на новые подразделения;
- постановка задачи администраторам базы данных на создание обработок:
 - пакетное создание документов для переноса ТМЦ, ОС;
 - пакетного распечатывание документов ТМЦ, ОС;
 - рассылка уведомлений о переносе ТМЦ,ОС;

В-четвертых, функции финансово-экономической службы:

- добавление новых статей в справочник «Статьи затрат»;
- добавление новых шаблонов проводок по фонду оплаты труда;
- добавление новых статей бюджета по фонду оплаты труда;
- реорганизация учета доходов и расходов;
- добавление новых статей бюджета доходов и расходов;

- добавление, по новым статьям, способа распределения доходов для расчет себестоимости;

В-пятых, функции администраторов баз данных:

- анализ прав доступа в системы баз данных;
- настройка и предоставление прав доступа без учета функциональных карт(например, для сотрудников, работающих по договору подряда);
- настройка и предоставление прав доступа с функциональными картами (например, для сотрудников, работающих по Трудовому договору);

В-шестых, функции бизнес-аналитиков:

- анализ текущих бизнес-процессов (управленческих, бухгалтерских, кадровых и т.п);
- анализ печатных форм кадрового делопроизводства;
- корректировка блок-схем существующих бизнес-процессов;

По нашему мнению, все выше изложенное дает нам понять, что стоит очень основательно подходить к вопросам изменения оргструктуры и быть готовыми к большому количеству функциональных изменений на предприятии. Влияние изменений оргструктуры на функции учета велико и требует трудовых и временных ресурсов как для руководителей, так и в целом от каждого подразделения.

Список литературы:

1. Мазур И.И. Управление проектами: [учеб. Пособие]; М-во образования и науки Рос. Федерации – Москва: Изд-во Омега-Л, 2013.с.201-222
2. Троцкий М., Груча Б.,Огонек К. Управление проектами; Пер. с польск.- М-во финансы и статистика Рос. Федерации – Москва: Изд-во «Финансы и статистика, 2006.с.68-88
3. Островская В.Н. и др. Управление проектами: [учебник]; СПб: Изд-во «Лань», 2018.с.248-253
4. Баринов В. А. Организационное проектирование: [Учебник]; Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015,с.12-16,с.63-71
5. Котов Е.И.: Основные типы организационных структур предприятия – какой выбрать именно вам :[статья] <https://practicum-group.com/blogs/stati/typy-organizatsionnyh-struktur-predpriyatiya/>
6. Султанов И. А.: Организационные модели структур проектной деятельности:[статья]- <http://projectimo.ru/upravlenie-proektami/organizacionnaya-struktura-proekta.html>

