

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-115>

УДК 331.112.87

АНАЛІЗ КАДРОВИХ РИЗИКІВ АУДИТОРСЬКИХ КОМПАНІЙ

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCES RISKS OF AUDIT FIRMS

Кривда Олена Віталіївна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4398-6298>

Кузьмінська Наталія Леонідівна

кандидат економічних наук, доцент,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9362-8216>

Драбенко Тетяна Богданівна

студентка,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7176-6447>

Kryvda Olena, Kuzminska Nataliia, Drabenko Tatiana
Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute

Стаття присвячена аналізу кадрових ризиків у сфері надання аудиторських послуг. Проаналізовані основні підходи до визначення поняття «кадрові ризики». Удосконалено класифікацію кадрових ризиків аудиторського підприємства за критеріями: середовище виникнення, форма прояву, характер втрат, зміст. Здійснено опис кожної складової відповідно до зазначених критеріїв, на прикладах відмічені особливості прояву у аудиторських компаніях. Проведено характеристику основних видів кадрових ризиків за характером витрат за критеріями: причини виникнення, заходи щодо попередження, до кожного з них приведено приклади у сфері аудиторських послуг. Виділено, як специфічні, так і спільні риси за критерієм причини виникнення. Проведене дослідження допоможе аудиторським компаніям приймати виважені рішення та мінімізувати можливі кадрові загрози.

Ключові слова: ризики, кадрові ризики, аудиторські послуги, аудиторська компанія.

In today's world, where competition and the pace of change are extremely high, one of the key success factors for audit firms is human resources management. The article is devoted to the analysis of personnel risks in the field of audit services. The study considers various approaches to the definition of "personnel risks". It is noted that for audit companies, personnel risk is one of the most critical, given the specifics and nature of their activities, since the final result directly depends on the qualifications, experience and professionalism of each employee, and the audit process requires a high level of expertise and analytical skills. Given this area, the article analyses and improves the classification of personnel risks according to the main criteria: environment of occurrence, form of manifestation, nature of losses, and content. Each category is described and examined on the example of audit companies, which allows to better understand their specificity and impact on the activity. The article notes that personnel risks in an audit company are not limited to the qualifications of personnel, but also include aspects of retaining talented personnel, developing the leadership skills of employees, etc. The key personnel risks also include the risk of staff shortage, which is caused by the lack of decent wages, work-life balance, etc. It is noted that the main reason is the demographic situation in the country as a result of the COVID-19 pandemic and the war. The article goes on to analyse the main types of risks, taking into account the nature of costs. Each of the identified types is characterised by the following criteria: causes of occurrence, prevention measures. For each type, a number of examples from the practice of audit firms are given, which reveal their content and possible consequences. The result of the analysis is the allocation of both specific and general features of personnel risks, taking into account their causes, and a

description of effective measures to prevent them. The study will help audit firms make informed decisions and develop strategies to minimise possible HR threats, which will be an important success factor in the current business environment.

Keywords: risks, human resources risks, audit services, audit firm.

Постановка проблеми. Сучасне середовище характеризується стрімкими змінами, що ставить перед бізнесом як ряд викликів, так і надає додаткові можливості, тому ризик – невід’ємна його складова. Ключовим фактором успіху будь-якої компанії є трудові ресурси, що особливо актуально для аудиторських компаній, оскільки аудиторські послуги – інтелектуальні послуги. Тому аналіз кадрових ризиків в таких компаніях є важливою складовою їх ефективного функціонування. У зв’язку з військовими діями, які відбуваються в Україні, компанії стикається з ще більшими кадровими ризиками, тому важливо їх передбачати, ідентифікувати та вживати заходів щодо мінімізації їх негативного впливу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Багато науковців розглядали питання щодо ризиків підприємств включно з кадровими, серед них Горбачова І. [1], Дуднева Ю. [2], Ковальова В. [3], Семенова С. [4], однак до цього часу недостатньо уваги було приділено вивченню аспектів, пов’язаних з кадровими ризиками, що виникають у процесі аудиторської діяльності.

Метою статті є дослідження та детальний аналіз кадрових ризиків компаній, що надають аудиторські послуги.

Виклад основного матеріалу дослідження. Будь-яка компанія постійно стикається з величезною кількістю можливостей виникнення небажаних наслідків через певні невизначені ситуації, тобто з ризиками.

Загалом ризики, які виникають на підприємстві, за сферою виникнення можна поділити на дві основні групи: внутрішні та зовнішні. До зовнішніх відносяться економічні, політичні, соціальні, природні ризики. До внутрішніх – виробничі, фінансові, комерційні, інноваційні і кадрові ризики [5], яким присвячене дане дослідження.

Науковці по-різному надають характеристику кадровому ризику. Так, до прикладу, Горбачова І. трактує поняття кадрових ризиків як імовірність настання негативних або позитивних наслідків функціонування підприємства внаслідок діяльності або ж бездіяльності персоналу, яка може бути зумовлена сукупністю різних чинників [3].

Дуднева Ю., у свою чергу, визначає кадрові ризики як ризики, що пов’язані із використанням трудових ресурсів, вплив яких має негативні чи позитивні наслідки на діяльність підприємства, що зумовлено рядом чинників [4].

Кадровий ризик є чи не найбільш критичним для аудиторських компаній через специфіку їх діяльності, де результати у більшій мірі напряму залежать саме від кваліфікації та професіоналізму трудових ресурсів, адже у таких компаніях немає виробничих, збутових процесів тощо.

Кадрові ризики охоплюють дуже багато аспектів діяльності підприємств, тому їх класифікація є досить об’ємною (рис. 1).

Зовнішніми є ті ризики, на які впливають безпосередньо зовнішні чинники. Тому до них відносять:

- тенденції на ринку праці;
- зміни щодо нормативно-правового поля;
- загалом економічна ситуація у країні або світі;
- політична ситуація;
- стихійні лиха/пандемії.

Внутрішніми ризиками слід вважати ті ризики, які напряму залежать від дій з боку керівництва компанії, наприклад:

- кадрова політика;
- нестача кваліфікованого персоналу;
- неефективна система організації використання трудових ресурсів.

Ризики кількісного (якісного) характеру в основному проявляються у невідповідності фактичної чисельності (кваліфікації) персоналу потребам компанії. Так, наприклад, недостатня кількість або низька кваліфікація персоналу можуть призвести до проведення неякісного аудиту, помилок в аудиторських звітах, що, у своє чергу, стане причиною втрати ключових клієнтів, репутації та накладення санкцій з боку регуляторних органів.

Аби попередити та мінімізувати негативний вплив даного виду кадрового ризику, слід більш відповідально ставитися до відбору кандидатів, впровадити ефективну систему навчання наявних трудових ресурсів та забезпечити систему мотивації.

Ризик нестачі персоналу є одним із ключових ризиків. Причинами його виникнення може бути відсутність гідної заробітної плати,

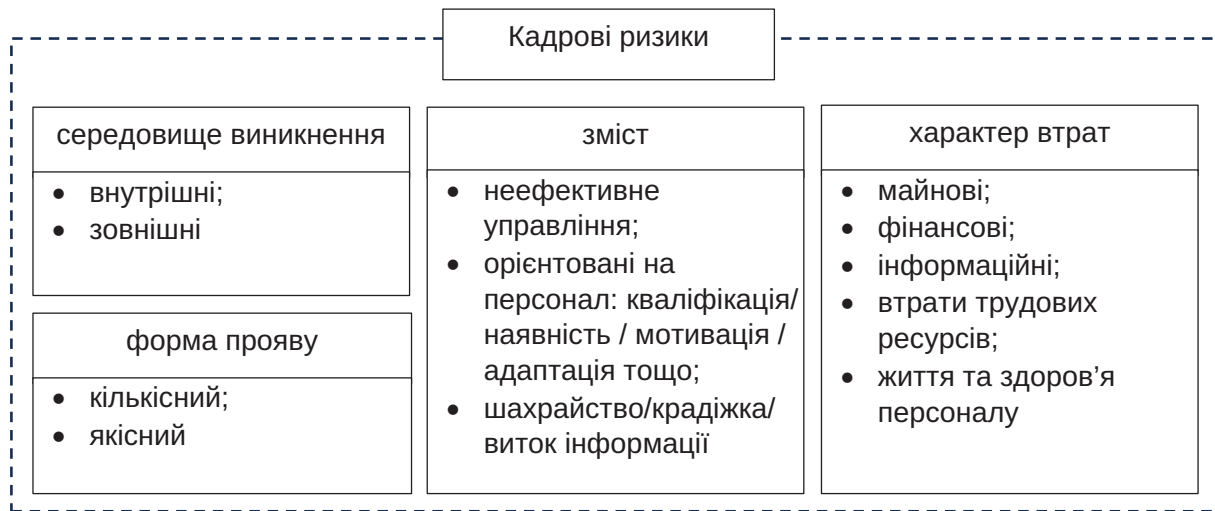


Рис. 1. Класифікація кадрових ризиків аудиторського підприємства

Джерело: побудовано авторами на основі [3–5]

work-life balance, кар'єрного зростання та можливості професійного навчання. Окрім цього, причиною може бути демографічна ситуація в країні в цілому, бо пандемія COVID-19 та війна не пройшли без наслідків для будь-якої компанії. Наслідками нестачі персоналу аудиторських компаній є зниження якості аудиту, зменшення клієнтів і можливі зриви контрактів. Аби мінімізувати виникнення даного виду ризику, компаніям слід створити гідні умови праці з конкурентною заробітною платою та можливостями кар'єрного зростання.

Втрати трудових ресурсів будуть причиною зниження якості наданих послуг, зниженням продуктивності праці, втратою клієнтів, витрат на пошук нових співробітників та їх навчання тощо.

Неефективне управління персоналом є причиною високої плинності кадрів та втратою кваліфікованих працівників компанії. Неефективне управління також може призвести до втрати мотивації персоналу та важкого процесу адаптації нових працівників. Це відбувається через відсутність кадрової стратегії та певної системи комунікації між управлінським персоналом та працівниками компанії.

Шахрайство/крадіжки/витік інформації перш за все призводять до величезних фінансових втрат, втрат конфіденційної інформації, що, в свою чергу, тягне за собою втрату клієнтів, репутації, грозить перевітками та санкціями відповідних органів (ОСНАД, АПУ). Причинами даного ризику є нечесна конкуренція, відсутність контролю та перевірок, недостатня ефективність інформаційної безпеки компанії тощо. Відповідно для поперед-

ження даного ризику має бути запроваджена система захисту і контролю за доступом до інформації, а також здійснене забезпечення системи мотивації колективу компанії.

Майновими кадровими ризиками аудиторської компанії вважаються ймовірні втрати майна, які виникають через певні неправомірні дії безпосередньо з боку персоналу, витрати на відновлення майна, внутрішні розслідування і перевірки.

Фінансовими кадровими ризиками є втрати фінансових ресурсів через діяльність або ж, навпаки, бездіяльність трудових ресурсів підприємства.

Інформаційні кадрові ризики – це ймовірні інформаційні втрати, спричинені діями працівників аудиторської компанії. Даний вид ризику можна вважати чи не найкритичнішим, адже витік конфіденційних та чутливих даних може бути непоправним для такого виду компаній і призведе до санкцій з боку відповідних регулюючих органів, втрати репутації та ключових клієнтів.

Детальніше кадрові ризики за характером витрат представлено у табл. 1.

Згідно з вище наведеною таблицею можна зробити висновок, що види кадрового ризику за характером витрат за критерієм причини виникнення мають крім специфічних особливостей, ще і спільні – рівень кадрової роботи та незадовільні умови праці в компанії.

Висновки. Дослідження дозволило проаналізувати сутність поняття «кадрові ризики» та їх вплив на забезпечення ефективного функціонування аудиторських компаній. У результаті аналізу дослідженої літератури

Таблиця 1

Характеристика кадрових ризиків за характером витрат

Вид ризику	Приклади ризику за змістом	Причини виникнення ризику	Заходи щодо попередження ризику
Майновий	крадіжка майна; шахрайство (привласнення коштів, підробка документів); псування майна (навмисне пошкодження);	низький рівень кадрової роботи (недостатній відбір персоналу; недосконала система контролю за діяльністю персоналу; відсутність ефективної системи мотивації); незадовільні умови праці (низька заробітна плата, ненормований робочий графік, несприятливий психологічний клімат);	вдосконалення кадрової роботи шляхом більш якісної перевірки кандидатів на певну вакансію; формування більш сприятливих умов праці (гідна заробітна плата, наявність work-life balance); проведення перевірок та інвентаризацій
Фінансовий	шахрайство (привласнення коштів, підробка документів); розкриття конфіденційної інформації; помилки під час виконання роботи;	низький рівень кадрової роботи (недостатній відбір персоналу; недосконала система контролю за діяльністю персоналу; відсутність ефективної системи мотивації); незадовільні умови праці (низька заробітна плата, ненормований робочий графік; несприятливий психологічний клімат); відсутність висококваліфікованих кадрів;	вдосконалення кадрової роботи шляхом більш якісної перевірки кандидатів на певну вакансію; формування більш сприятливих умов праці (гідна заробітна плата, наявність work-life balance); проведення навчань персоналу; проведення регулярних внутрішніх аудиторських перевірок
Інформаційний	розкрадання та розкриття конфіденційної інформації; витік інформації;	низький рівень кадрової роботи (недостатній відбір персоналу; недосконала система контролю за діяльністю персоналу; відсутність ефективної системи мотивації); незадовільні умови праці (низька заробітна плата, ненормований робочий графік; несприятливий психологічний клімат); технічні збої через помилки працівників; використання забороненого в компанії програмного забезпечення працівниками	вдосконалення кадрової роботи шляхом більш якісної перевірки кандидатів на певну вакансію; формування більш сприятливих умов праці (гідна заробітна плата, наявність work-life balance); проведення навчань персоналу; впровадження надійних систем захисту інформації; проведення регулярних внутрішніх перевірок
Втрата трудових ресурсів	нестача кваліфікованих кадрів; швидка плинність кадрів;	низький рівень кадрової роботи (недостатній відбір персоналу; недосконала система контролю за діяльністю персоналу; відсутність ефективної системи мотивації); незадовільні умови праці (низька заробітна плата, ненормований робочий графік; несприятливий психологічний клімат); відсутність кар'єрного зростання та розвитку; нечесна конкуренція (переманювання працівників); складна демографічна ситуація;	формування більш сприятливих умов праці (гідна заробітна плата, наявність work-life balance); створення можливості для кар'єрного розвитку та інвестування в навчання персоналу; проведення регулярних опитувань серед працівників аби проаналізувати задоволеність персоналу

Джерело: складено авторами

та власного досвіду було удосконалено класифікацію кадрових ризиків та описано зміст кожного з них за критеріями: причини виникнення, вплив на діяльність компанії, окреслено можливі заходи для забезпечення мінімізації

їх негативного впливу. Результати проведеного дослідження допоможуть аудиторським компаніям приймати обґрунтовані ефективні рішення у сфері управління персоналом та мінімізувати можливі кадрові загрози.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Горбачова І. Управління кадровими ризиками в умовах ринку. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 37–42.
2. Дуднієва Ю. Е. Сутність та класифікація кадрових ризиків організацій. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 245–249.
3. Ковальова В. Рівні виникнення кадрових ризиків та заходи щодо їх зменшення в системі управління персоналом. *Приазовський економічний вісник*. 2019. № 6 (17). С. 135–139.
4. Семенова С. М. Класифікація ризиків : систематизований підхід з метою управління. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 4. С. 42–51.
5. Лотоцька М. Р. Теорія економічного ризику : курс лекцій. Івано-Франківськ : ПНУ, 2013. 172 с.
6. Мішина С., Мішин О. Класифікація кадрових ризиків підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. № 53. С. 87–92.
7. Кривда О. В., Очеретяна О. В. Аналіз та методика управління ризиками на підприємствах деревообробної промисловості. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 2(25). С. 235–240. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.25-34> (дата звернення: 15.03.2024).

REFERENCES:

1. Lotots'ka M. (2013) Teoriia ekonomichnoho ryzyku : kurs lektzij [Theory of economic risk : course of lectures]. Ivano-Frankivs'k : PNU. 172 p. (in Ukrainian)
2. Horbachova I. (2014) Upravlinnia kadrovymy ryzykamy v umovakh rynku [Managing human resources risks in the market]. *Ukraina: aspekty pratsi*, № 8, pp. 37–42.
3. Dudnieva Yu. (2017) Sutnist' ta klasyfikatsiia kadrovyykh ryzykiv orhanizatsij [The essence and classification of human resources risks in organisations]. *Ekonomika i suspil'stvo*, № 8, pp. 245–249.
4. Koval'ova V. (2019) Rivni vynykennia kadrovyykh ryzykiv ta zakhody schodo ikh zmeshennia v systemi upravlinnia personalom [Levels of human resources risks and measures to reduce them in the human resources management system]. *Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk*, № 6 (17), pp. 135–139.
5. Semenova S. (2020) Klasyfikatsiia ryzykiv : systematyzovanyj pidkhid z metoiu upravlinnia [Classification of personnel risks of an enterprise]. *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu*, № 4, pp. 42–51.
6. Mishyna S., Mishyn O. (2016) Klasyfikatsiia kadrovyykh ryzykiv pidpriemstva [Classification of personnel risks of an enterprise]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, № 53, pp. 87–92.
7. Kryvda O., Ocheretiana O. (2020) Analiz ta metodyka upravlinnia ryzykamy na pidpriemstvakh derevooobrobnoi promyslovosti [Analysis and methodology of risk management at woodworking industry enterprises]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, vyp. 2 (25), pp. 235-240. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.25-34> (accessed March 15, 2024)