

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ АУДИТОРА ПРИ ПРОВЕДЕНИИ АУДИТА ЭФФЕКТИВНОСТИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ИНДУСТРИИ 4.0

EMOTIONAL INTELLIGENCE OF THE AUDITOR WHEN CONDUCTING PERFORMANCE AUDIT OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS IN THE CONTEXT OF INDUSTRY 4.0

*M. Novikova
M. Chistyakov
V. Savgachev
B. Kumpilova
T. Pankova*

Summary: The subject of the study is the auditor's emotional intelligence used in the performance audit of commercial organizations. The purpose of the study is to reveal the essence of such a procedure as the performance audit of commercial organizations based on the systematization of existing approaches to this phenomenon, to determine the relationship, structuring and contextuality of the development of auditors' emotional intelligence when conducting a performance audit, to analyze the routing of the influence of emotional intelligence components on the auditor's competencies. Methodology – in the process of achieving the set goals, such methods of scientific knowledge as analysis, classification, observation methods, generalization, comparison, grouping, etc. were used. Discussion – existing approaches to the concept of "performance audit", features of this procedure, as well as requirements for auditors conducting performance audits. Results – elimination of uncertainty in matters of necessity, feasibility and features of conducting a performance audit of commercial organizations in terms of using the auditor's emotional intelligence.

Keywords: efficiency, economic efficiency, efficiency of commercial organizations, audit of efficiency of commercial organizations, emotional intelligence of the auditor.

Новикова Марина Владимировна

Кандидат культурологии, доцент, Российский биотехнологический университет (г. Москва)

marinov3@yandex.ru

Чистяков Максим Сергеевич

Младший научный сотрудник, старший преподаватель, Российский университет кооперации (Владимирский филиал)

shreyamax@mail.ru

Савгачев Виталий Владимирович

Кандидат медицинских наук, доцент, Ярославский государственный медицинский университет

hirurg2288@mail.ru

Кумпилова Бэла Анзауровна

Кандидат экономических наук, доцент, Адыгейский государственный университет (г. Майкоп)

jambot@yandex.ru

Панкова Татьяна Николаевна

Кандидат филологических наук, доцент, Воронежский государственный университет

pankova@rgph.vsu.ru

Аннотация: Предмет исследования – эмоциональный интеллект аудитора, применяемый при проведении аудита эффективности коммерческих организаций. Цель исследования – раскрыть сущность такой процедуры, как аудит эффективности коммерческих организаций на основе систематизации существующих подходов к данному явлению, определить взаимосвязь, структурированность и контекстуальность развития эмоционального интеллекта аудиторов при проведении аудита эффективности, проанализировать маршрутизацию влияния составляющих эмоционального интеллекта на компетенции аудитора. Методология – в процессе достижения поставленных целей использовались такие методы научного познания, как анализ, классификация, методы наблюдения, обобщения, сравнения, группировки и др. Обсуждение – существующие подходы к понятию «аудит эффективности», особенности данной процедуры, а также требования, предъявляемые к аудиторам, проводящим аудит эффективности. Результаты – устранение неопределенности в вопросах необходимости, целесообразности и особенностей проведения аудита эффективности коммерческих организаций в аспекте использования эмоционального интеллекта аудитора.

Ключевые слова: эффективность, экономическая эффективность, эффективность деятельности коммерческих организаций, аудит эффективности коммерческих организаций, эмоциональный интеллект аудитора.

Введение

Благодаря тому, что аудит предоставляет необходимую информацию о финансах и операциях организации, он играет значительную роль в управлении экономиче-

ской и социальной деятельностью. Стремление получить знания о будущем бухгалтерского учета как профессии и его роли в обществе становится в настоящее время чрезвычайно актуальным, поскольку мир перешел от Индустрии 3.0 к Индустрии 4.0 [6, с. 144; 12, с. 137]. Фор-

мирующийся профессиональный контекст Четвертой промышленной революции (*IR4*) повысил требования индустрии к будущим дипломированным специалистам, которые должны уметь продемонстрировать цифровую грамотность, инновационные знания, а также другие поведенческие компетенции, необходимые для обеспечения занятости [1, с. 27].

В связи с этим крайне важно определить, какой набор навыков и знаний должен быть включен в учебные программы по аудиту, чтобы подготовить современного аудитора, готового к дальнейшему активному развитию, и отвечающего требованиям *IR4*. При этом *IR4* часто называют следствием конвергенции и преобразования нескольких «экспоненциальных технологий», таких как искусственный «интеллект, биотехнологии и нанотехнологии, экспоненциальные технологии, к которым также относятся алгоритмы, позволяющие программному обеспечению воспринимать информацию, рассуждать и мыслить подобно человеку» [16, с. 33]. Машинное обучение (*Machine Learning – ML*), бизнес-аналитика (*Business Intelligence – BI*), большие данные (*Big Data – BD*) и киберфизические системы (*Cyber-Physical System – CPS*) – примеры передовых технологий, меняющих все профессии, включая финансы, бухгалтерию и аудит. Технологии, используемые в этой области, изменили все сферы человеческой деятельности, привели к новым тенденциям в политической и социально-экономической структуре общества и оказали не меньшее влияние на сферу занятости, чем предыдущие революции. Следовательно, *IR4* определяется как сложная интеграция физических машин и устройств с датчиками и сетевым программным обеспечением, используемая для прогнозирования, планирования и контроля для достижения лучших результатов в бизнесе и социальной сфере.

С другой стороны, *Индустрія 4.0* характеризуется как интегрированный, адаптируемый, оптимизированный, ориентированный на услуги и взаимодействующий производственный процесс, связанный с алгоритмами, большими данными и передовыми технологиями. Технология *IR4* стала движущей силой глобальных преобразований, ведущих к быстрому экономическому росту и развитию благодаря жизненно важному взаимодействию между человеком и техникой. Эта трансформация привела к изменениям в экономике, власти, знаниях и в том, как мы взаимодействуем и общаемся друг с другом, живем и работаем в сотрудничестве, что способствовало органичному слиянию человека и технологии, внедренной в нашу естественную жизнь [3, с. 9; 7, с. 51; 8, с. 231].

Очевидно, что технологии и ведение отчетности в промышленности дошли до того, что в формальном секторе утратили свою актуальность ручные системы учета. Некоторые исследователи утверждают, что электронные устройства заменят некоторые виды человеческой де-

ятельности, а также сменят физическую деятельность человека в пользу использования машин. Эта трансформация неизбежна, так, переход от привычного распределения функций свидетельствует о том, что ввод данных, бухгалтерский учет, налогообложение и управление активами, несомненно, подвергнутся трансформации. Обработка данных, делопроизводство и формирование отчетности будут автоматизированы или замещены новыми технологиями. Поэтому развитие соответствующих навыков, безусловно, необходимо для карьеры бухгалтера, но практики и преподаватели не прекращают дискуссии о том, какие навыки в действительности необходимо приобретать и что целесообразно для людей, желающих сделать карьеру в новом мире технологий.

Методология исследования

В современных условиях российские специалисты учетно-аналитической сферы гораздо тщательнее исследуют аудит эффективности, о чем свидетельствуют труды многих отечественных и иностранных ученых, например, Э.И. Бурнашевой, О.Е. Вагановой, М.В. Мельник, П. Друкера, Р. Каплана, Д. Нортон, Дж. Робертсона. В то же время аспекты применения аудита эффективности «рассматриваются обособленно, мало внимания уделяется его особенностям применительно к частному сектору, отсутствует четкая нормативная база, содержащая требования в целом к аудиту эффективности и к аудиторам, проводящим данную процедуру» [13, с. 339].

В отечественной литературе под *аудитом эффективности* понимается «системный, целенаправленный и организованный процесс получения и экспертно-аналитической оценки объективных данных о результативности, экономичности и продуктивности экономической деятельности аудируемой единицы» [10, с. 1388], в то время как в зарубежной литературе чаще всего встречается следующее определение: «аудит эффективности – независимая проверка эффективности и результативности предприятий, программ и организаций, с непременным учетом показателей экономичности в целях дальнейшего развития» [4, с. 10; 5, с. 163; 14, с. 19].

Аудит эффективности – нерегламентированный аудит с формализованными заключениями – «процедура, имеющая, в основном, аналитический характер, чья предметная область довольно обширна и допускает различные взгляды и интерпретации» [9, с. 582].

Особый характер *аудита эффективности* объясняется «разнообразием и сложностью вопросов, имеющих отношение к его проведению, в частности, в рамках юридических полномочий аудит эффективности должен свободно (без заведомых ограничений) полностью рассматривать всю деятельность организации с разных точек зрения» [11, с. 511].

Из-за сложности и разнообразия кейсов при проведении аудита эффективности аудитору необходимо пройти серьезную профессиональную подготовку по таким специальностям, как: бухгалтерский учет, финансовый и экономический анализ, управленческий учет, требуются знания и понимание как *Международных стандартов финансовой отчетности*, так и *Российских стандартов бухгалтерского учета* и многих других нормативных актов. Тем не менее, обширные знания и высокий уровень интеллектуального развития далеко не всегда является гарантией успеха для аудитора. Многие исследования показывают, что успешность не только аудитора, но и почти любого современного специалиста всего лишь на 20% зависит от его профессиональной подготовки, остальные же 80% приходятся на так называемый *уровень эмоционального интеллекта (EQ)* [10, с. 1388].

Люди, обладающие, по существу, высоким уровнем эмоционального интеллекта, способны наиболее эффективно использовать свои способности и знания в любой сфере, а сбалансированное сочетание эмоции, эмпатии и интеллекта обеспечивают успех человека в любой сфере.

ре жизнедеятельности, в том числе и в *аудите эффективности* (рис. 1).

Как известно, эмоциональный интеллект – комплексное понятие, включающее в себя ряд составляющих, синергия которых показана на схеме (рис. 2)

Невозможно выделить наиболее или наименее важные для аудитора составляющие эмоционального интеллекта, так как каждый элемент является причиной или следствием другого [2, с. 122; 4, с. 13; 5, с. 166]. Но, на наш взгляд, можно дополнить этот список еще несколькими характеристиками:

- стрессоустойчивость;
- способность показывать хороший результат в сжатые сроки;
- внимательность;
- объективность.

Существует множество различных методик оценки уровня эмоционального интеллекта, как правило, зарубежных, «основанных на измерении способности

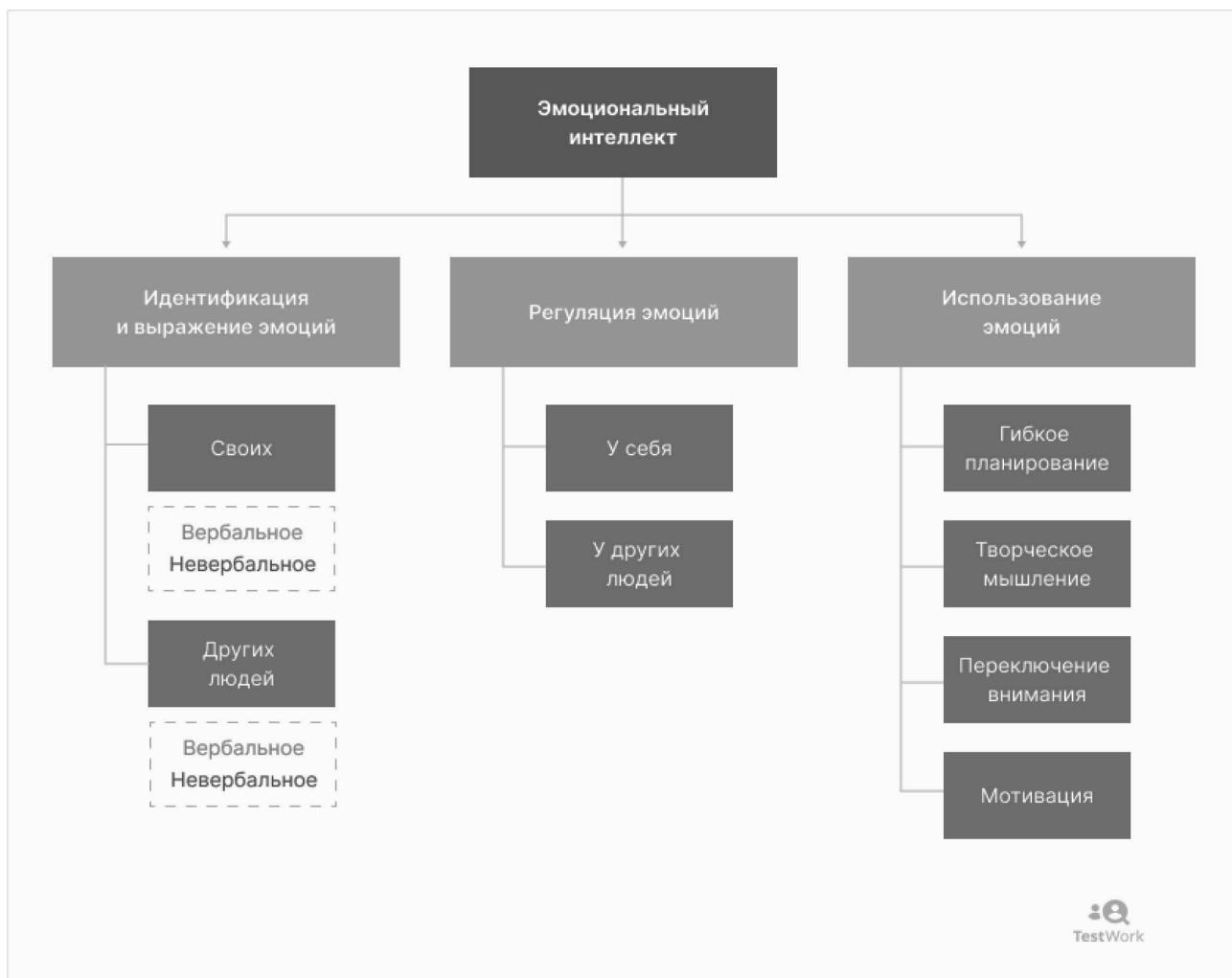


Рис. 1. Структура эмоционального интеллекта



Рис. 2. Синергетический эффект элементов эмоционального интеллекта

распознавать свои и чужие эмоции, уровень рефлексии, параметрах эмпатии, способности понимать уместность конкретных чувств в заданной ситуации, а также умении и готовности контролировать свои эмоции и управлять ими», но каждая из этих методик дает «различные результаты относительно исследования эмоционального интеллекта каждого конкретного человека» [15, с. 161]. Поэтому особо остро стоит вопрос необходимости разработки единой универсальной методики оценки уровня эмоционального интеллекта. По этой причине многие компании, к сожалению, при найме сотрудников на должность аудитора оценивают уровень эмоционального интеллекта соискателя «вручную», путем самого простого собеседования, использования «наводящих вопросов во время собеседования», не привлекая методики тестов и кейс-интервью. На наш взгляд, такой способ оценки довольно субъективен и не обеспечивает менеджмент надежной информацией.

Рассмотрим подробнее основные существующие методики расчета и оценки уровня эмоционального интеллекта, среди которых особое место занимает методика *MSCEIT*, разработанная Дж. Мэйером, Д. Карузо и П. Сэловеем, авторами научной концепции эмоционального интеллекта.

При построении данной модели ученые выделили «4 основных компонента эмоционального интеллекта:

1. Способность к восприятию, оценке и выражению эмоций (идентификация эмоций).
2. Способность использовать эмоции для повышения эффективности мышления и деятельности (эмоциональная фасилитация мышления).
3. Способность к пониманию и анализу эмоциональной информации (понимание и анализ эмоций).
4. Способность к сознательной регуляции эмоций для личностного роста и улучшения межличностных отношений» [13, с. 341].

В основе данной методики лежит оценка потенциала

личности и прогнозирование успешности ее деятельности на руководящей должности; она позволяет систематизировать и конкретизировать представления о профессионально важных способностях руководителей, которые постоянно сталкиваются с задачей достижения поставленных целей путем непрерывного личного взаимодействия с коллегами и подчиненными. Существующий тест *MSCEITv.2.0* оценивает: «навыки «чтения» по лицу, восприятие, идентификацию, выражение эмоций, понимание их значения и использования, способность улавливать настроение и влиять на окружающих» [17, с. 117].

Однако данная методика имеет ряд недостатков:

- тест предполагает выбор из нескольких вариантов ответа, которые, зачастую, не покрывают всего разнообразия человеческих эмоций и чувств;
- результаты тестирования могут варьироваться в зависимости от эмоционального состояния тестируемого лица в тот или иной момент времени;

По этой причине нельзя утверждать, что методика, предложенная Дж. Мэйером, Д. Карузо и П. Сэловеем, является единственной верной и наиболее точной.

Еще одна весьма распространенная методика оценки уровня эмоционального интеллекта представлена Н. Холлом. Данный тест позволяет понять, каким образом индивид применяет эмоции в повседневной жизни и как эмоции используются при принятии тех или иных решений.

Представляется целесообразным провести сравнительный анализ этих двух методик, который представлен в таблице ниже (Таблица 1).

Описанные выше методики оценки уровня эмоционального интеллекта позволяют выявлять и анализировать слабые места в работе аудитора, помогают разработать меры по повышению эффективности его работы. Это особенно важно, ведь от способности аудитора интерпретировать эмоции, использовать их для решения

Таблица 1.

Сравнительный анализ наиболее распространенных методик оценки уровня эмоционального интеллекта.

Критерии сравнения	MSCEIT	Методика Н. Холла
Подход к понятию «эмоциональный интеллект»	Способность контролировать собственные чувства и эмоции, и чувства, и эмоции окружающих, различать их и использовать эту информацию, чтобы контролировать мышление и действие	Личностная характеристика, позволяющая распознавать и управлять собственными эмоциями, распознавать чувства в каждой конкретной ситуации
Основные элементы оценки	По 2 секции на каждый выделяемый компонент эмоционального интеллекта	Эмоциональная осведомленность, эмоциональная неригидность, самомотивация, эмпатия, распознавание эмоций окружающих
Базовые допущения	Эмоции могут сделать размышления более интеллектуальными, подлежат логическому обоснованию и оценке	Сами эмоции не подлежат оценке, анализироваться может их роль в принятии решений

различного рода задач во многом зависит качество и конечный результат аудита эффективности.

На примере зарубежного опыта применения аудита эффективности коммерческими организациями можно выделить следующие «выгоды от его использования:

- выявление факторов, влияющих на эффективность деятельности;
- идентификация неэффективных процессов организации и принятие мер по их улучшению;
- обеспечение менеджмента достоверной и надежной информацией для принятия управлеченческих решений;
- повышение ответственности использования собственных ресурсов и др.» [16, с. 39].

Навыки, необходимые аудиторам в IR4

С появлением Индустрии 4.0 произошли довольно масштабные сдвиги в жизни человека, причем строительность нынешнего технологического подъема практически не допускает каких-либо статистических аналогов. В этих условиях практически все аспекты человеческой жизни связаны между собой, и обратного пути не существует. Впрочем, люди по-прежнему будут неотъемлемой частью этого процесса, их способности к критическому мышлению будут способствовать внедрению IR4 в качестве «коботов» («cobots»/ «collaborative robot»), тесно сотрудничающих с развитыми технологиями для дополнения системных процессов. То, что делает нас людьми, – креативность, эмоциональный интеллект, адаптивность и гибкость мышления – обеспечит нам интеллектуальную гибкость, необходимую для ориентации в этом динамичном мире. Поэтому использование экспоненциальных технологий для организации, обработки и оценки финансовых данных принесет огромную пользу аудиту, а значит, повысит эффективность работы.

Возникает необходимость в развитии соответствующих навыков, позволяющих соответствовать постоянно меняющимся технологиям. Работодатели считают, что критическое мышление, способность самостоятельно

решать проблемы, навыки самоменеджмента, такие как активное обучение, резильентность, жизнестойкость, стрессоустойчивость и гибкость станут более важными. Вместе с тем искусственный интеллект (ИИ) никогда полностью не заменит систему аудита, но при этом специалисты по аудиту все же должны уметь грамотно реагировать на его воздействие. Профессиональные качества, управлеченческие навыки, компьютерные умения, аналитические способности, способность принимать решения, анализировать и прогнозировать, способность к размышлению и осмыслению – все это важные составляющие требований Индустрии 4.0.

По мере того, как совершенствуются устройства, программное обеспечение и алгоритмы рабочих операций, ожидается, что аудиторская практика будет меняться и становиться все более автоматизированной и интегрированной с технологическими процессами. В результате тренда IR4 могут возникнуть различия в оплате труда сотрудников, а также высокий уровень автономии для квалифицированных сотрудников. Однако в настоящее время существует разрыв между компетенциями, которые требуются работникам, и теми, которые преподаются в рамках учебных программ университетов. К тому же, распространено мнение, что университеты больше концентрируются на технических знаниях, игнорируя развитие «мягких» навыков у специалистов в области аудита, которые имеют решающее значение для обеспечения занятости и продвижения по карьерной лестнице.

Заключение

Данное исследование позволяет сделать вывод о том, что «гибкие» навыки являются необходимыми для аудиторов, отвечающими требованиям Индустрии 4.0 и сохраняющими свою актуальность в условиях четвертой промышленной революции. Программы высшего образования нуждаются в корректировке, поскольку они должны соответствовать новейшим технологическим изменениям.

В заключение следует отметить, что для того, чтобы российские университеты готовили выпускников

с соответствующими навыками, им необходимо включать в учебные планы, рабочие программы аспекты формирования универсальных и специализированных, узконаправленных навыков, развивающихся в рамках предметной области аудита эффективности. Исследо-

вание также рекомендует преподавателям аудита при обучении студентов уделять повышенное внимание не только профессиональным, но и прикладным навыкам, чтобы их выпускники были готовы к работе в соответствии с требованиями *Индустрии 4.0*.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бояркин, Н.А. Эмоциональный интеллект в менеджменте / Н.А. Бояркин, Л.Е. Солянкина // Издательство «Интернаука». – 2023. – № 31(301). – С. 27-28. – EDN QSGAMJ.
2. Гончаров, А.И. Эмоциональный интеллект как средство регулирования взаимоотношений в коллективе / А.И. Гончаров // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2020. – № 12-1. – С. 122-124. – DOI 10.23672/e3653-1370-9181-z. – EDN NKMMFA.
3. Жиронкина, М.А. Особенности формирования коммуникативной компетентности на основе тренингов: опыт работы в государственном психологическом центре / М.А. Жиронкина, Ю.В. Гаврилова // Современный тренинг и коучинг: новые возможности в бизнесе и образовании: материалы по итогам VI Международной научно-практической конференции, Москва, 20 октября 2020 года. – Саранск: Индивидуальный предприниматель Афанасьев Вячеслав Сергеевич, 2021. – С. 9. – EDN CDVVDV.
4. Любачевский, И.А. Безопасность в психологической практике / И.А. Любачевский // Смысл, функции и значение разных отраслей практической психологии в современном обществе: сборник научных трудов, Хабаровск, 22–25 ноября 2016 года / под ред. Е.Н. Ткач. – Хабаровск: Тихоокеанский государственный университет, 2017. – С. 10-16. – EDN XPGODZ.
5. Любачевский, И.А. Управление рисками в психологической практике / И.А. Любачевский // Антология Российской психотерапии и психологии: Сетевое научно-практическое издание, Москва, 02–06 ноября 2023 года. – Москва: Общероссийская общественная организация «Общероссийская профессиональная психотерапевтическая лига», 2023. – С. 163-168. – EDN NSBVAP.
6. Маркетинг персонала в современной организации / И.В. Воробьева, Д.А. Строганов, А.А. Ерохина, Т.В. Николаев // Кавказский диалог: Материалы XII Международной научно-практической конференции, Невинномысск, 22–26 ноября 2021 года. – Невинномысск: Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт, 2021. – С. 144-148. – EDN ORPXWV.
7. Обухова, Н.И. Виды, уровни и формы коммуникационной деятельности в менеджменте / Н.И. Обухова // Форум. Серия: Роль науки и образования в современном информационном обществе. – 2024. – № S2(32). – С. 51-56. – EDN ZNXHJY.
8. Скляров, Б.А. Актуальные проблемы современного медицинского права в России / Б.А. Скляров // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – № 7-1(70). – С. 231-234. – DOI 10.24412/2500-1000-2022-7-1-231-234. – EDN DJENPH.
9. Asry S., Ginting H. Effect of Professional Ethics and Emotional Intelligence on Auditor Performance //Journal of Research in Business, Economics, and Education. – 2020. – Т. 2. – №. 3. – С. 576-589.
10. Levanova E.A., Berezhnaya I.F., Krivotulova E.V. [et al.] Individual learning path for future specialists' development //TEM Journal: Technology, Education, Management, Informatics. – 2019. – Vol. 8. – № 4. – P. 1384-1391. – DOI 10.18421/TEM84-40.
11. Mahmud M., Soetjipto B.E., Wardoyo C. The Influence of Professional Ethics and Emotional Intelligence Implementation on Auditor Performance //Journal of Social Science. – 2022. – Т. 3. – №. 3. – P. 507-515.
12. Martins A., Shah N. Navigating the Waves of Change: Emotional Agility as the Compass for Internal Auditors //Evaluating a Pandemic. – 2024. – P. 119-144.
13. Muterera J. The auditor self-efficacy scale: measuring confidence in technical skills, technological adaptation, and interpersonal communication //Finance & Accounting Research Journal. – 2024. – Т. 6. – №. 3. – P. 331-346.
14. Rumasukun M.R. Developing Auditor Competencies through Continuous Training and Education //Golden Ratio of Auditing Research. – 2024. – Т. 4. – №. 1. – P. 14-23.
15. Sangkala M., Hasan M., Rum M. The Effect of Role Conflict, Role Ambiguity and Ethical Sensitivity on Auditor Performance with Intellectual Intelligence as a Moderating Variable //Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi. – 2024. – Т. 7. – №. 1. – P. 148-173.
16. Sumiyana S. et al. Indonesia's local government internal auditors (LGIA): reflecting on low motivation in enhancing their dynamic capabilities while being the spearhead of responsible auditing //Journal of Accounting & Organizational Change. – 2025. – Т. 21. – №. 1. – С. 24-47.
17. Shafeei Qarekushan M. et al. A Model for the Effect of Emotional Intelligence Components on Auditor's Ethical Judgment by Considering the Personality Trait of Extraversion //International Journal of Finance & Managerial Accounting. – 2024. – Т. 9. – №. 33. – P. 113-128.

© Новикова Марина Владимировна (marinov3@yandex.ru), Чистяков Максим Сергеевич (shreyamax@mail.ru), Савгачев Виталий Владимирович (hirurg2288@mail.ru), Кумпилова Бэла Анзауровна (jambot@yandex.ru), Панкова Татьяна Николаевна (pankova@rgph.vsu.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»