

Научная статья

УДК 657.1

DOI: 10.25683/VOLBI.2024.67.1008

Ульяна Юрьевна Блинова

Doctor of Economics,

Professor of the Department of Audit and Corporate Reporting,
Financial University under the Government of the Russian Federation
Moscow, Russian Federation
ublinova@fa.ru

Ульяна Юрьевна Блинова

д-р экон. наук,

профессор кафедры аудита и корпоративной отчетности,
Финансовый университет при Правительстве РФ
Москва, Российская Федерация
ublinova@fa.ru

Elena Mikhailovna Evstafieva

Doctor of Economics,

Professor of the Department of Accounting,
Rostov State Economic University (RINH)
Rostov-on-Don, Russian Federation
2982232@mail.ru

Елена Михайловна Евстафьева

д-р экон. наук,

профессор кафедры бухгалтерского учета,
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)
Ростов-на-Дону, Российская Федерация
2982232@mail.ru

ОЦЕНКА КАДРОВЫХ РИСКОВ В СИСТЕМЕ ЦИФРОВОГО БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

5.2.3 — Региональная и отраслевая экономика

Аннотация. Развитие цифровой экономики повлекло значительные изменения во всех аспектах деятельности хозяйствующего субъекта. Многие организации уже давно работают в условиях полной автоматизации всех процессов, в т. ч. в системе бухгалтерского учета. При цифровизации учетной деятельности предполагается создание единого информационного пространства на основе обработки значительных объемов информации при помощи цифровых инструментов. Весомая роль в цифровизации и ведении учета в цифровой среде принадлежит бухгалтерскому персоналу организации, который является специфическим ресурсом и должен иметь определенные навыки и профессиональные качества, присущие цифровой экономике. При организации и ведении цифрового учета субъекту учета уже недостаточно быть хорошим пользователем компьютера или уметь работать в профессиональных учетно-информационных системах для ведения учета. Недостаток грамотных специалистов, обладающих определенными навыками в процессе цифровой трансформации, приводит к тому, что хозяйствующие субъекты сталкиваются с разнообразными кадровыми рисками, в т. ч. при организации цифрового бухгалтерского учета. Эти риски

требуется выявлять, проводить их мониторинг и оценку для осуществления необходимых действий по их управлению, что будет способствовать более эффективной организации как цифрового учета, так и реализации общей стратегии цифровизации.

При оценке кадровых рисков при организации цифрового учета риски необходимо классифицировать по определенным признакам. Предлагается классификация рисков организации по их видам на организационно-финансовые, квалификационные, поведенческие и функциональные. Приведен перечень основных рисков и их признаки в разрезе данной классификации, что позволит хозяйствующему субъекту дополнить классификацию в соответствии с особенностями организации цифрового учета и бизнес-модели. Подход к оценке рисков состоит из определенных шагов от изучения системы управления кадрами и цифровой трансформации до подсчета интегрального показателя по видам рисков на основе шкалы с выделением степени влияния показателя.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, цифровой учет, цифровизация, цифровая трансформация, цифровые инструменты, риск, учетно-аналитическая система, управление рисками, персонал, оценка рисков

Для цитирования: Блинова У. Ю., Евстафьева Е. М. Оценка кадровых рисков в системе цифрового бухгалтерского учета // Бизнес. Образование. Право. 2024. № 2(67). С. 174—178. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.67.1008.

Original article

ASSESSMENT OF HR-RISKS IN THE DIGITAL ACCOUNTING SYSTEM

5.2.3 — Regional and sectorial economy

Abstract. The emergence of the digital economy has entailed significant changes in all aspects of the activities of an economic entity. Many organizations have long been working in conditions of complete automation of all processes, including those in the accounting system. The digitalization of accounting activities involves the creation of a unified information space based on the processing of significant amounts of information using digital tools. A significant role in digitalization and digital record keeping belongs to the organization's accounting personnel, who are a specific resource and must have certain

skills and professional qualities inherent in the digital economy. When organizing and maintaining digital records, it is no longer enough for the accounting subject to be a good computer user or be able to work in professional accounting and information systems for record keeping. The lack of competent specialists with certain skills in the process of digital transformation leads to business entities facing a variety of personnel risks, including when organizing digital accounting. These risks need to be identified, monitored and assessed in order to take the necessary actions to manage them, which will contribute to

a more effective organization of both digital accounting and the implementation of the overall digitalization strategy.

When assessing personnel risks in organizing digital accounting, they must be classified according to certain criteria. A classification of organizational risks according to their types into organizational-financial, qualification, behavioral and functional is proposed. A list of the main risks and their characteristics in the context of this classification is provided, which will allow the business entity to supplement the classi-

fication in accordance with the peculiarities of the organization of digital accounting and business model. The approach to risk assessment consists of certain steps from studying the human resources management system and digital transformation to calculating an integral indicator by type of risk based on a scale, highlighting the degree of influence of the indicator.

Keywords: accounting, digital accounting, digitalization, digital transformation, digital tools, risk, accounting and analytical system, risk management, personnel, assessment of risk

For citation: Blinova U. Yu., Evstafieva E. M. Assessment of HR-risks in the digital accounting system. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2024;2(67):174—178. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.67.1008.

Введение

Актуальность. В условиях неопределенности хозяйствующий субъект неизбежно сталкивается с различными видами рисков, связанными с его деятельностью. Подходы к управлению рисками достаточно разработаны, поскольку применение риск-ориентированного подхода позволяет для конкретной организации создать систему выявления, оценки и минимизации рисков [1]. При этом появление принципиально новых процессов в обществе и экономике неизбежно оказывает влияние на возникновение сложившейся в организации системе рисков.

Новый подход к цифровизации на основе применения цифровых инструментов и технологий выдвигает изменение требований к персоналу организации, в т. ч. для субъекта учета, занимающегося ведением учета и составлением бухгалтерский отчетности в цифровой среде [2; 3]. Возникает необходимость не только эффективно организовать цифровой учет, но и выявить и оценить риски, возникающие в этом процессе. Кадровые риски, присущие субъекту учета, должны стать одним из аспектов мониторинга и управления.

Изученность проблемы. Исследования в области цифровизации, ведения цифрового учета, субъекта учета рассматриваются в работах Л. А. Чайковской [4], У. Ю. Блиновой [5], Н. К. Рожковой [6], А. А. Удалова [7], О. В. Евсюковой [8] и др.; оценки кадровых рисков — в работах В. Г. Когтенко [1], Ф. А. Лысенко [9], В. В. Ремизовой [10] и др. При этом исследования в области организации цифрового учета, касающиеся оценки рисков в этой области и кадровых рисков в частности, в научной литературе практически не затронуты. Данная работа позволяет наметить направления по устранению теоретических и практических проблем в области оценки кадровых рисков при организации цифрового учета.

Научная новизна. В результате исследования разработан подход к экспертной оценке кадровых рисков при организации цифрового бухгалтерского учета в целях дальнейшего развития инструментария анализа и оценки кадровых рисков для их интеграции в общую методiku оценки системы рисков организации при ее цифровой трансформации.

Цель статьи заключается в формулировании подхода к экспертной оценке кадровых рисков при организации цифрового бухгалтерского учета. Для достижения цели в рамках исследования **задачами** являлись: предложение классификации рисков и формулирование основных факторов кадровых рисков; определение основных шагов при оценке кадровых рисков и представление их краткой характеристики; предложение интегрального показателя для оценки рисков.

Теоретической основой являются исследования в области риск-ориентированного подхода, системы управления кадровыми рисками, а также особенностей цифрового бухгалтерского учета и значения функционирования субъекта учета для организации учета при его внедрении и ведении.

Практическая значимость исследования состоит в разработке направления оценки кадровых рисков в системе цифрового бухгалтерского учета на основе их классификации и создания перечня шагов для их выявления и интерпретации.

Основная часть

В настоящее время вопросы цифровизации бизнеса и цифровой трансформации особенно актуальны. Организации активно внедряют разнообразные цифровые инструменты, меняют свою стратегию бизнеса в соответствии с новыми реалиями [2; 6].

Специфика бухгалтерского учета в цифровой экономике приводит к его значительной трансформации, что, по мнению исследователей, может привести к появлению интеллектуального учета. Появилось также некоторое количество научных работ, в которых цифровой учет выступает объектом исследования. При этом авторы в основном рассматривают роль, значение и перспективы учета при цифровизации, использование информационных технологий в бухгалтерском учете, отдельные технологии и их внедрение (блокчейн, искусственный интеллект, облачные технологии и др.), проблемы ведения учета в цифровой среде [4; 8; 11; 12].

Любой хозяйствующий субъект имеет коллектив работников, который является его кадровым ресурсом и выполняет определенные действия согласно установленных в организации должностных обязанностей. В системе цифрового учета из элементов также является субъект учета, сотрудники, занимающиеся учетной деятельностью. В области исследований субъекта учета и его деятельности есть мнение, что цифровизация напрямую влияет на рост ценности бухгалтерских компетенций, что не противоречит мнению авторов о значимости субъекта учета при цифровом учете [5; 13].

В большинстве средних и крупных предприятий автоматизация бухгалтерского учета уже полностью налажена. Учет обычно производится в программе «1С: Бухгалтерия», учетно-аналитической системе учета, встроенной в ERP, и т. д. Ряд организаций использует или находятся на этапе внедрения цифровых инструментов в систему учета: искусственного интеллекта в виде нейронных сетей и блокчейна (систем распределенного реестра), первичная цель которых — цифровой бухгалтерский документооборот и в дальнейшем полная цифровизация учета, которая часто позиционируется как независимость от человеческого фактора [14; 15].

Многие исследователи подчеркивают важность управления, оценки и преодоления кадровых рисков организации (как в процессе деятельности учетного работника, так и его бездействия), недопущение рисков ситуаций как на этапе найма персонала, так и в процессе его деятельности путем оптимизации кадровых ресурсов, обучения и получения цифровых навыков; создания системы мониторинга и контроля, в т. ч. при организации учетного процесса [9; 10].

Методология. В исследовании использован риск-ориентированный подход в управлении кадрами хозяйствующего субъекта. Применяется эмпирический подход; произведены интервью, опросы и наблюдения. Проведено изучение существующих подходов к оценке кадровых рисков на основе их классификации методами сравнения, анализа литературных источников.

Результаты. При оценке кадровых рисков при организации цифрового бухгалтерского учета в условиях неопределенности и цифровизации предлагаем использовать следующий алгоритм, основанный на методе экспертных оценок:

– оценка действующей системы управления кадрами, наличие стратегического плана цифровой трансформации, в т. ч. для системы бухгалтерского учета;

– оценка организации системы бухгалтерского учета, структуры бухгалтерского аппарата (должностные обязанности, возраст и квалификация работников, состояние их здоровья, программное обеспечение для ведения учета; применяемые цифровые инструменты, стандарты учета и т. д.);

– отбор экспертов для оценки рисков — в анализируемой области ими могут быть работники бухгалтерии, кадровой службы, ИТ-специалисты, работники финансовых служб, другие необходимые специалисты;

– отбор показателей (признаков риска), создание системы классификации риска;

– выбор ранжирования рисков и степени влияния рисков на функционирование системы бухгалтерского учета; оценка полученного результата.

Возможные виды кадровых рисков в системе организации цифрового бухгалтерского учета представлены в табл. 1.

Таблица 1

Виды кадровых рисков в системе организации цифрового бухгалтерского учета

Вид риска	Описание риска	
	На этапе внедрения	На этапе работы
Организационно-финансовые	Несоответствие системы управления бухгалтерскими кадрами целям и задачам общей цифровой и бизнес-стратегии организации; недостаточное финансирование цифровой трансформации и обучения сотрудников бухгалтерии	Недостаточная стандартизация цифровых процессов и ведения учета; потери взаимодействия между бухгалтерским подразделением и другими подразделениями организации; недостаточность финансирования на поддержание цифровой трансформации
Квалификационные	Прием и наличие персонала, не имеющего соответствующих цифровых компетенций и уровня образования и несоответствующего целям мотивационного развития в области цифровизации	Наличие персонала, трудно поддающегося цифровым преобразованиями; недостаточность цифровой и профессиональной грамотности и мотивационного развития в области цифровизации
Поведенческие	Появление конфликтов, создание препятствий для внедрения и функционирования цифрового бухгалтерского учета; разглашение финансовой информации; снижение производительности	
Функциональные	Преднамеренные и случайные ошибки, мошеннические действия в бухгалтерском учете	

Факторами рисков в системе цифрового бухгалтерского учета могут быть:

- *Организационно-финансовые риски:* неоптимальный состав бухгалтерских кадров; ухудшение условий труда; увеличение затрат на ведение учета в цифровой среде, на обучение и переобучение работников бухгалтерии; неравномерность изменения корпоративной культуры; несогласованность действий и процедур между работниками бухгалтерии и ключевыми сотрудниками других отделов; отсутствие или неэффективная система оценки работников бухгалтерии, недостаточный контроль работников и т. п.

- *Квалификационные риски:* недостаточный уровень квалификации для ведения бухгалтерского учета в цифровой среде (прием и наличие работников: без опыта работы в «1С: Бухгалтерия» и других учетно-информационных системах, системах электронного документооборота; без сертификатов о повышении квалификации); отсутствие или недостаточная мотивация для цифрового развития (например, отказы от повышения квалификации, выполнение поручений) и необходимых квалификационных навыков и т. п.

- *Поведенческие риски:* снижение результативности, нарушение трудовой дисциплины; нарушение или удлинение сроков ведения учета и составления отчетности и бухгалтерских регистров, представление учетных данных по запросам пользователей учета; игнорирование распоряжений руководства и т. д.

- *Функциональные риски:* снижение контроля данных бухгалтерского учета (наличие ошибок) в связи с повышенным доверием к системе цифрового учета; «перекладывание» профессионального суждения в области учета на цифровые инструменты; выявление фактов сознательного или преднамеренного искажения учетных данных и т. д.

После выделения конкретных видов рисков при организации цифрового бухгалтерского учета выбранные эксперты (N) должны оценить риски по определенной шкале с выведением среднего показателя (R).

Предлагаем разделить сформированные организацией риски в разрезе выделенных групп на четыре составляющие (S): 100 — максимальная степень риска с выделением степени влияния показателя; 50 — достаточно высокая степень риска – требуются срочные мероприятия по управлению рисками; 10 — риск минимальный; 0 — отсутствие факторов риска. В итоге следует подсчитать показатель по каждой группе риска и в целом по всем видам риска, а также оценить показатели в динамике за выбранный период.

Степень влияния (D) может быть: допустимой, умеренной, высокой, недопустимой — с выделением конкретного весового значения, который требует дополнительного расчета с учетом функционирования конкретного хозяйствующего субъекта.

Методика оценки рисков на примере функциональных кадровых рисков представлена в табл. 2.

Выписка из методики итоговой оценки рисков

Оцениваемые факторы	Оценка (R), %, $\sum S / N_i$	Весовой показатель (D)	Оценка, $R \times D$
Функциональные:			
– количество ошибок в системе бухгалтерского учета	$R_1 = \sum S_1 / N_1$	D_1	$IP_1 = R_1 \times D_1$
– искажение учетных данных	$R_2 = \sum S_2 / N_2$	D_2	$IP_2 = R_2 \times D_2$
...	$R_i = \sum S_i / N_i$	D_i	$IP_i = R_i \times D_i$
		Итого	$\sum IP_i$

Выводы

На основе практических и научных изысканий в области управления и оценки кадровых рисков предложена последовательность основных шагов для идентификации и оценки рисков для организации цифрового бухгалтерского учета. Для этого также определена общая классификация рисков и приведены факторы риска и методика его оценки.

Результатом оценки кадровых рисков в системе организации цифрового бухгалтерского учета может являться как детальный анализ и мониторинг выявленных рисков и итогового показателя оценки по видам рисков, так и показатель в совокупности по всем рискам в текущем периоде и в динамике.

Также необходимо в общей системе стандартов оценки рисков создать раздел по оценке кадровых рисков в системе организации цифрового бухгалтерского учета, где предусмотреть: цель и задачи оценки; используемые

методы и приемы оценки; периодичность оценки; исполнителей; процедуры оценки для дальнейшего управления в целях цифровой трансформации.

Заключение

Процесс цифровизации в системе бухгалтерского учета идет не так быстро, как в других ключевых областях функционирования организации. Область управления бухгалтерскими кадрами в этих условиях и, соответственно, оценка рисков в системе организации бухгалтерского учета, при всей ее важности, не всегда становится приоритетной задачей при цифровой трансформации. Тем не менее целостная система в области оценки и управления рисками при организации бухгалтерского учета позволит создать эффективную стратегию для выделения, снижения и предвидения рисков при внедрении цифрового учета и его эффективного ведения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Когденко В. Г. Управление финансами и рисками. М.: Юнити-Дана, 2019. 527 с.
2. Matt C., Hess T., Benlian A. Digital transformation strategies // Business & information systems engineering. 2015. Vol. 57. Iss. 5. Pp. 339—343. DOI: 10.1007/s12599-015-0401-5.
3. Блинова У. Ю., Голышева Н. И. Субъект бухгалтерского учета в условиях формирования цифровой экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 11 (ч. 2). С. 149—154. DOI: 10.17513/vaael.1928.
4. Чайковская Л. А. Цифровая трансформация учетного процесса // Экономика строительства. 2022. № 1. С. 11—18.
5. Блинова У. Ю. Субъект бухгалтерского учета при цифровизации экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. № 2. С. 161—167. DOI: 10.17513/vaael.2072.
6. Блинова У. Ю., Рожкова Н. К., Рожкова Д. Ю. Цифровая экономика: терминологический дискурс // Вестник университета. 2022. № 1. С. 82—88. DOI: 10.26425/1816-4277-2022-1-82-88.
7. Удалов А. А., Удалова З. В., Зубарева О. А. Интеллектуальный учет как будущее направление бухгалтерского учета // Учет и статистика. 2022. № 1(65). С. 20—29. DOI: 10.54220/1994-0874.2022.65.1.001.
8. Евсюкова О. В., Юрьева О. А. Роль и значение бухгалтерского учета в условиях цифровой экономики // Молодой исследователь Дона. 2019. № 6(21). С. 108—112.
9. Лысенко Ф. А. Кадровые риски на этапе набора и отбора персонала // Гуманитарный научный журнал. 2021. № 3. С. 80—84.
10. Ремизова В. В. Кадровые риски в управлении персоналом корпорации: определение и оценка // Гуманитарный научный журнал. 2023. № 1-1. С. 40—46.
11. Егорова С. Е., Богданович И. С. Цифровизация бухгалтерского учета: перспективы и возможности // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. 2019. № 9. С. 3—7.
12. Блокчейн-технология в бухгалтерском учете и аудите / А. А. Баев, В. С. Левина, А. В. Реут и др. // Учет. Анализ. Аудит. 2020. Т. 7. № 1. С. 69—79. DOI: 10.26794/2408-9303-2020-7-1-69-79.
13. Приображенская В. В. Влияние цифровой экономики на развитие компетенций в области бухгалтерского учета // Финансовый журнал. 2019. № 5(51). С. 50—61.
14. Сулимова Е. А. Цифровой инструментарий управления предприятиями: CRM, ERP, ECM, BI // Инновации и инвестиции. 2023. № 5. С. 158—160.
15. Sumar R. R. Automation of Accounting and The Future of the Accounting Profession // Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. 2021. Year 06. Ed. 06. Vol. 17. Pp. 167—181.

REFERENCES

1. Kogdenko V. G. Financial and risk management. Moscow, Yuniti-Dana, 2019. 527 p. (In Russ.)
2. Matt C., Hess T., Benlian A. Digital transformation strategies. *Business & information systems engineering*. 2015;57(5):339—343. DOI: 10.1007/s12599-015-0401-5.
3. Blinova U. Yu. Golysheva N. I. Accounting subject in the conditions of formation of the digital economy. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Journal of Altai Academy of Economics and Law*. 2021;11-2:149—154. (In Russ.) DOI: 10.17513/vaael.1928.
4. Tchaikovskaya L. A. Digital transformation of the accounting process. *Ekonomika stroitel'stva = Economics of construction*. 2022;1:11—18. (In Russ.)
5. Blinova U. Yu. The subject of accounting of the economy digitalization. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava = Journal of Altai Academy of Economics and Law*. 2022;2:161—167. (In Russ.) DOI: 10.17513/vaael.2072.
6. Blinova U. Yu., Rozhkova N. K., Rozhkova D. Yu. Digital economy: terminological discourse. *Vestnik Universiteta*. 2022;1:82—88. (In Russ.) DOI: 10.26425/1816-4277-2022-1-82-88.
7. Udalov A. A., Udalova Z. V., Zubareva O. A. Intelligent accounting as a future direction of accounting. *Uchet i statistika = Accounting and statistics*. 2022;1(65):20—29. (In Russ.) DOI: 10.54220/1994-0874.2022.65.1.001.
8. Evsyukova O. V., Yuryeva O. A. The role and importance of accounting in the digital economy. *Molodoi issledovatel' Dona*. 2019;6(21):108—112. (In Russ.)
9. Lysenko F. A. Personnel risks at the stage of recruitment and selection. *Gumanitarnyi nauchnyi zhurnal*. 2021;3:80—84. (In Russ.)
10. Remizova V. V. Personnel risks in corporate personnel management: definition and assessment. *Gumanitarnyi nauchnyi zhurnal*. 2023;1-1:40—46. (In Russ.)
11. Egorova S. E., Bogdanovich I. S. Digitalization of accounting: prospects and opportunities. *Vestnik Pskovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Pravo. Upravlenie*. 2019;9:3—7. (In Russ.)
12. Baev A. A., Levina V. S., Reut A. V. et al. Blockchain Technology in Accounting and Auditing. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing*. 2020;7(1):69—79. (In Russ.) DOI: 10.26794/2408-9303-2020-7-1-69-79.
13. Priobrazhenskaya V. V. The Impact of Digital Economy on Accounting Competencies Development. *Finansovyi zhurnal = Financial Journal*. 2019;5(51):50—61. (In Russ.)
14. Sulimova E. A. Digital Enterprise Management Toolkit. *Innovatsii i investitsii = Innovation & Investment*. 2023;5:158—160. (In Russ.)
15. Sumar R. R. Automation of Accounting and The Future of the Accounting Profession. *Revista Cientifica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. 2021;06(06-17):167—181.

Статья поступила в редакцию 29.03.2024; одобрена после рецензирования 16.04.2024; принята к публикации 28.04.2024.
The article was submitted 29.03.2024; approved after reviewing 16.04.2024; accepted for publication 28.04.2024.