

Контроль качества подбора, обучения и повышения квалификации сотрудников аудиторской организации

Овсийчук В.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов
Российского университета кооперации, г. Мытищи, Московская область,
Россия

Овсийчук В.Я., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры
финансов и бухгалтерского учета Технологического университета, г. Королев,
Московская область, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены этапы контроля качества подбора, обучения и повышения квалификации сотрудников аудиторской фирмы. Кадровая политика аудиторской организации может не входить в перечень методов контроля качества, но, в роле процедуры, предшествующей проверке, должно присутствовать. Проверка процедур, направленных на достижение целей и задач этой политики должна быть в круге вопросов, рассматриваемых внешними контролерами качества деятельности аудиторских организаций.

Ключевые слова: аудит, внутренний контроль, внешний контроль, квалификация аудиторов, контролёры качества, аудиторские организации.

Quality control of selection, training and professional development of employees of the audit organization

Ovsiychuk V.V., candidate of economic Sciences, associate Professor of Finance,
Russian University of cooperation, Mytishchi, Moscow region, Russia

Ovsiychuk V.Ya., doctor of economic Sciences, Professor, Professor of Finance and
accounting Department of Technological University, Korolev, Moscow region,
Russia

Annotation. The article describes the stages of quality control of selection,

training and advanced training of employees of the audit firm. The personnel policy of the audit organization may not be included in the list of quality control methods, but in the role of the procedure prior to the inspection, it must be present. The review of procedures aimed at achieving the goals and objectives of this policy should be within the scope of issues considered by external quality controllers of audit organizations.

Keyword: audit, internal control, external control, qualification of auditors, quality controllers, audit organizations.

Подбор персонала, принятие на работу, обучение и повышение квалификации сотрудников являются внутренней кадровой политикой каждой аудиторской организации. Проверка процедур, направленных на достижение целей и задач этой политики должна быть в круге вопросов, рассматриваемых внешними контролерами качества деятельности аудиторских организаций. Само по себе рассмотрение кадровой политики аудиторской организации может не входить в перечень методов контроля качества, но, в роле процедуры, предшествующей проверке, должно присутствовать. Рассмотрение кадровой политики должно проводиться контролерами качества в двух плоскостях: с одной стороны они обязаны изучить положения кадровой политики, реализацию их на практике, а с другой стороны важно обратить внимание на каждого отдельного аудитора.

Проверка подбора, обучения и повышения квалификации сотрудников аудиторской компании может начинаться с более подробного изучения организационных моментов. Общее представление о структурной модели проверяемого объекта контролеры качества получают на предыдущих этапах, связанных с подготовкой и организацией контрольных мероприятий. Под подробным изучением понимается рассмотрение схемы управления персоналом и распределения должностей. Здесь первым делом выделяется перечень органов управления аудиторской организацией, их полномочий, а также обязанностей. Контролеры качества могут определить для себя, насколько те

или иные обязанности, возложенные на руководящий орган, соответствуют его положению в структуре деятельности фирмы. Необходимо провести перекрестную проверку положений нормативно-правовых актов, учредительных документов аудиторской фирмы и должностных инструкций исполнительного органа проверяемой компании на предмет несоответствия отдельных прав и обязанностей различных органов управления.

После ознакомления с органами управления аудиторской организации, контролеры качества переходят к изучению подразделений и их специализации. Во-первых, рассматривается наличие или отсутствие подразделений аудиторской организации. Как правило, это зависит от размеров самой компании, и, чем более масштабную деятельность проводит проверяемая аудиторская фирма, тем больше ей нужно подразделений. Контролеры качества могут сгруппировать все подразделения аудиторской организации по разным признакам. Например, проверяющих качество аудита может интересовать юридическая форма открытого подразделения, в качестве которой могут выступать филиал, представительство, дочерняя компания, зависимое общество и другая, разрешенная законодательством Российской Федерации форма. Подразделения могут различаться по региональному покрытию: они могут быть расположены в одном регионе, другие в разных субъектах страны, третьи открываться за рубежом. Наиболее важна классификация подразделений по кадровому составу сотрудников. На этот показатель должны влиять два фактора: количество клиентов в регионе и тип оказываемых им услуг. Контролеры качества аудита должны определить, насколько система подразделений аудиторской организации оправдана и достаточно ли в каждом из филиалов специалистов в определенной области аудита.

Следующим этапом контроля вопросов квалификации сотрудников аудиторской организации должно стать ознакомление со структурой отделов внутри самой аудиторской организации. Создание иерархии департаментов, отделов, структурных подразделений является делом самой аудиторской организации. Поэтому контролеры качества не могут навязывать свое видение

по этому вопросу. Задачами внешнего контроля качества работы является фактическое отражение в рабочих документах структуры подразделений проверяемой организации и предложение более оптимальной модели.

Несмотря на уникальность структуры подразделений каждой аудиторской организации, контролеры качества могут ознакомиться с ней исходя из общих функций разных отделов. Так, например, в аудиторской организации может существовать отдел, выполняющий функции методического. Для него свойственно наличие наиболее опытных сотрудников, которые разрабатывают общие для всей компании методы работы. Контрольная группа должна убедиться, что профессиональная квалификация таких сотрудников действительно высока, а также, по возможности оценить, подходят ли эти люди для столь сложной работы, как рассмотрение правил деятельности для всей фирмы. Особенно важна такая черта, как время работы в данной аудиторской компании, так как без этого невозможно четкое понимание бизнеса и построение направлений дальнейшего развития аудиторской организации.

Одна из особенностей работы аудиторов диктует необходимость в постоянном правовом консультировании. Подавляющее большинство аудиторов в России имеют экономическое образование и не являются профессионалами в сфере юриспруденции. Поэтому в каждой аудиторской компании предусмотрена должность специалиста по нормативно-правовой базе. Контролеры качества рассматривают, каким образом организована юридическая служба: это может быть целый отдел, единственный юрист или независимая организация, которая оказывает постоянные консультационные и иные услуги проверяемой аудиторской организации. Также члены контрольной группы должны ознакомиться с документами, подтверждающими профессиональную компетенцию юристов, их образование, опыт работы в экономических областях, проверкой которых наиболее часто занимаются аудиторы.

Кроме проведения консультаций с юристами и прочими сторонними специалистами аудиторы сами осуществляют консультационные услуги в

отношении своих клиентов. На сегодняшний момент консультационный и аудиторский бизнес в аудиторских компаниях разделен по отделам внутри одной организации. Однако, если в России это не вызывает вопросов, то в Европе еврокомиссия делает первые шаги по разделению этих рынков. Для контролеров качества необходимо ознакомиться со структурой отдела, оказывающего консультационные услуги. Для этого нужно потребовать от проверяемой аудиторской организации предоставить к проверке документы, подтверждающие высокую теоретическую подготовку сотрудников консультационных отделов. Немаловажным фактором качественного оказания консультационных услуг будет наличие обширной библиотеки примеров реализации тех или иных вопросов, возникающих у клиентов аудиторской компании. Кроме того, контролеры качества должны убедиться, что консультационный отдел реализует не только задачу теоретической помощи клиентам компании, но и помогает аудиторам осуществлять ознакомление с бизнесом аудируемых лиц. Это условие работы консультационных отделов является особенно важным для сокращения трудовых и материальных затрат на проведение аудиторских проверок.

С развитием аудиторской деятельности в России предложение на рынке аудиторских услуг постепенно возрастает, а спрос, в последние годы, практически не меняется в виду затянувшейся мировой рецессии. Поэтому конкуренция в сфере оказания аудиторских и сопутствующих им услуг растет. Аудиторские организации вынуждены, для получения достаточного объема заказчиков улучшать свои тендерные отделы. Контролеры качества аудиторских услуг должны ознакомиться со структурой внутреннего подразделения компании, занимающегося привлечением новых клиентов. Вероятно, работа аудиторов в подобном отделе будет не нужна. Контролеры качества выясняют, насколько специалисты описываемого подразделения профессиональны в вопросах продажи услуг аудиторской компании.

Еще одна служба, наличие которой продиктовано и необходимостью, и законодательными документами в сфере аудита – это отдел внутреннего

контроля качества работы аудиторов. Наиболее подробно он рассматривается в методике внешнего контроля качества. На этапе оценки квалификации сотрудников данного отдела можно лишь сказать о том, что они в обязательном порядке должны иметь обширный опыт работы в аудиторских компаниях, сами быть практикующими аудиторами и, также, как и методологи организации, четко понимать «как должно быть».

Основными отделами, без которых невозможно существование аудиторских компаний, являются отделы общего аудита и аудита в разных отраслях, имеющих свои существенные особенности. Контролеры качества, изучая эти структурные подразделения, составляют пропорцию аудиторов и их ассистентов. Также они рассматривают, каким образом налажена система обучения и повышения квалификации аудиторов данного отдела. Важно определить, существует ли в компании последовательность роста молодых сотрудников, начиная от практиканта до руководителя аудиторских проверок. В качестве оценки структуры отдела, контролеры качества могут выразить мнение о соответствии квалификации определенных лиц занимаемой ими должности.

В аудиторской компании могут быть и другие отделы, подразделения. К ним относятся бухгалтерские службы, кадровые отделы, обязанные установить единые требования к кандидатам на различные должности в аудиторской организации и производящие их прием, иные вспомогательные подразделения. Контролеры качества определяют, является ли роль каждого отдела уникальной, не происходит ли наложение функции разных подразделений, и, с другой стороны, не упущены ли какие-либо моменты, обязательные для аудиторской организации, но которыми «никто не занимается».

Каждая аудиторская организация в процессе своей деятельности осуществляет наём новых сотрудников. Это в первую очередь связано с расширением деятельности фирмы, но может быть вызвано и ротацией кадрового состава, замещением сотрудников, уходящих на пенсию. Задача внешних контролеров качества – проверить наличие в аудиторской

организации правил приема аудиторов и их ассистентов. Эти правила должны носить внутренний нормативный характер, чтобы их соблюдение было обязательно, а исключения не допускались. Следует отметить, что контролеры качества работы аудиторов не должны рассматривать порядок приема на работу сотрудников аудиторской компании, в должностные обязанности которых не входит участие в аудиторских проверках, а также оказание сопутствующих услуг. Например, внешний контроль соблюдения правил приема распространяется на аудиторов, но не затрагивает должности службы охраны и обслуживания.

Детализируя вопрос изучения приема на работу аудиторов и связанных с ними сотрудников, контрольная группа в первую очередь обращает внимание на тот факт, что в аудиторской организации присутствуют правила приема на работу новых сотрудников. Затем нужно убедиться, что для каждой штатной единицы в отдельности эти правила едины. Развивая мысль о разных штатных единицах, контролеры качества должны определить, существуют ли особенности приема на работу в компанию для аудиторов, ассистентов аудиторов, специалистов в области восстановления бухгалтерского учета, финансовых консультантов и внутренних контролеров качества аудита.

В процессе изучения требований к соискателям на должности в аудиторскую организацию, контролеры качества рассматривают ряд моментов, наличие которых обязательно в документах, описывающих правила приема на работу новых сотрудников. Можно считать важными требования к установлению уровня профессионального обучения для соискателей. Так, должность руководителя аудиторских групп требует не только высшего образования, но и квалификационного аттестата Министерства финансов РФ. К рядовым аудиторам могут и не предъявляться условия о наличии аттестата, но высшее экономическое или юридическое образование должно быть нормой правил приема. Каждая аудиторская фирма устанавливает свои собственные требования к уровню образования и опыту работы сотрудников. По уровню данных требований, контролеры качества могут косвенно судить о

компетентности тех лиц, которые прошли отбор и осуществляют деятельность в сфере аудита и сопутствующих ему услуг от имени проверяемой организации.

Для контролеров качества имеет смысл провести беседу с работниками кадровой службы, которые производят набор на должности аудиторов и смежные с ними. При этом можно изучить формы документов, используемые при тестировании соискателей, выразить мнение об их вероятной эффективности. В результате использования такой процедуры, контролеры качества делают пометки в своих рабочих документах о методах работы кадровых служб аудиторской организации. Конкретно проверяющие качество сотрудники должны отметить, используются ли тесты, опросные листы, другие вспомогательные материалы. Кроме того, существуют ли этапы набора персонала, а также каково их количество для разных должностей. Все это может свидетельствовать о серьезности подхода к набору новых аудиторов и ответственности руководства перед своими клиентами.

В момент, когда контролеры качества подробно ознакомились с правилами приема на работу новых аудиторов, консультантов, ассистентов, наступает время для ознакомления с порядком повышения сотрудников аудиторской компании в должности. С этой целью внешние проверяющие рассматривают те методы, которые применяются для отбора наиболее лучших работников. Внешние контролеры качества работы аудиторов должны дать характеристику этих методов, представить свою оценку целесообразности их применения. Если объединить все способы повышения по работе сотрудников аудиторской организации, влияющих на качество аудита, в определенные группы, то можно выделить общие подходы и прочие. К общим подходам относятся различного рода тестирования, внутренние экзамены, накопления баллов и рекомендаций в процессе работы. Прочие процедуры могут быть различны для каждой аудиторской организации в отдельности.

Первым названным способом возможного повышения в должности сотрудников аудиторской организации является тестирование. Внешние контролеры качества проверяют, созданы ли в аудиторской организации

типовые тесты для каждой должности, например ассистента аудитора или консультанта по налогам. Другой классификацией тестов может быть их сложность в зависимости от того, на какую ступень иерархии должностей претендует работник аудиторской компании. Также контролеры качества изучают, каким образом налажена сама процедура тестирования, которая может проводиться один раз в определенный период времени или устанавливаться при соблюдении определенных условий. В тех случаях, когда тестирование претендентов на повышение в должности является лишь одним из этапов, контролеры качества должны понять, какие дальнейшие действия производятся после окончания тестирования. Возможны два варианта. По первому устанавливается определенный уровень правильных ответов, при не достижении которого претендент на повышение выбывает из числа кандидатов и продолжает работу в своей должности. По второму – такого предела не устанавливается, претендент продолжает принимать участие в следующих процедурах отбора, но в завершении количество правильных ответов на тесты является одним из факторов оценки его профессионализма и способности занимать вакансию.

Другой процедурой повышения сотрудника в должности, на которую обращают внимание внешние контролеры качества работы аудиторов – это внутрифирменный экзамен. Проверяющие качество работы аудиторов сотрудники контрольной группы знакомятся с организацией и порядком проведения экзамена, описывают особенности в своих рабочих документах. Контролерам качества стоит обратить особое внимание на факт прохождения всеми сотрудниками внутренних экзаменов, установленных едиными правилами аудиторской организации. Отсутствие отметки о прохождении экзамена или запись о неудовлетворительной оценке уже назначенного сотрудника могут свидетельствовать о том, что в проверяемой аудиторской организации карьерный рост происходит не по заслугам работников, а в ходе необъективного отбора. Без сомнений, данный фактор может повлиять на качество выдаваемых аудиторами отчетов и заключений.

Третий способ отбора сотрудников аудиторской компании, претендующих на повышение в должности – это накопление баллов за качество выполнения ими своих профессиональных обязанностей и отзывы коллег по работе о деловой репутации претендента. В задачи внешнего контроля качества можно включить оценку объективности использования подобной процедуры повышения в должности сотрудников. Однако необходимо понимать, что возможность данной оценки ограничена по соображениям низкого понимания внешними контролерами качества человеческих взаимоотношений внутри коллектива, а также высокого уровня субъективности данного метода. Контролеры качества аудита могут руководствоваться косвенными подтверждениями. Например, не имеет ли назначенный сотрудник прямых родственных связей с одним из руководителей аудиторской компании. Также можно сравнить интенсивность работы назначенного на должность сотрудника с аналогичным показателем других претендентов, путем изучения табелей учета рабочего времени.

Внешние контролеры качества работы аудиторов также рассматривают и другие процедуры повышения сотрудников в структуре аудиторской организации. При этом они дают краткое их описание и, по возможности, выражают свое мнение о роли применения каждой процедуры в качестве работы проверяемой фирмы. Контролеры качества должны быть готовы к обоснованию этого мнения.

Схожими, по характеру проведения, являются процедуры подтверждения квалификации сотрудников. В данном случае проверяющая группа обращает внимание на факт использования каких-либо особых процедур, не являющихся повторением назначения сотрудника на занимаемую должность. Иными словами, для аудиторской организации есть смысл использовать в аттестации своих сотрудников те тесты и экзамены, которые они разработали для процедур утверждения в должности новых работников. Но, если аудиторская организация устанавливает особые процедуры для подтверждения квалификации сотрудников, контролеры качества описывают только их. Нет

смысла дублировать один и тот же материал, связанный с повышением в должности и подтверждением способности её занимать в дальнейшем. Кроме того, внешние контролеры качества описывают периодичность проведения указанных процедур, рассматривают варианты подведения итогов руководства аудиторской организации и принимаемые решения, а также их исполнение на практике.

В целом, задачи внешнего контроля качества не включают рассмотрение вопросов ведения учета в аудиторских фирмах. Но в части вопроса, касающегося учета сотрудников аудиторской организации, связанных с проведением аудиторских проверок и осуществлением вспомогательных и прочих аудиторских услуг, контролеры качества должны рассмотреть документы, представленные аудиторской организацией. В частности, проверяющие должны затребовать и изучить личные дела аудиторов, ассистентов, консультантов и других сотрудников, напрямую связанных с основной деятельностью организации. При этом необходимо помнить, не только о соблюдении контролерами качества аудиторской тайны, но и об ответственности за разглашение персональных данных работников аудиторской организации. В большинстве случаев под рассмотрением личных дел внешними контролерами качества будет пониматься, что не получена конкретная информация об определенном сотруднике, а изучение методов составления, хранения, движения информации во времени. Что касается процесса рассмотрения конкретных данных по людям – работникам проверяемой аудиторской организации, то контролеры качества должны получать сведения, связанные с образованием и особой специализацией сотрудников в сферах аудита, имеющих свои особенности. К таким можно отнести кредитные организации, бюджетные учреждения, фондовые рынки и прочие, подобные им.

Каждая аудиторская компания организует обучение своих сотрудников. Внешние контролеры качества должны убедиться, существует ли положение, обязывающее сотрудников аудиторской компании проходить курсы повышения квалификации, дополнительное обучение и какая периодичность при этом

устанавливается. Основным документом, изучением которого должны заняться контролеры, является положение о повышении квалификации работников аудиторской компании. Это свод правил, единых внутри одной аудиторской фирмы, на основании которого разрабатываются все остальные документы и положения, призванные направить сотрудника на обучение. К ним могут относиться приказы руководства, соглашения между работниками и аудиторской компанией, графики обучения сотрудников. Наличие всех этих документов должны проверить внешние контролеры качества.

Помимо документации, составляемой в аудиторской организации, контролеры качества должны ознакомиться с процессом организации по повышению квалификации сотрудников компании. В первую очередь необходимо определить, какой из сотрудников назначен в качестве ответственного за прохождение персоналом аудиторской организации своевременного обучения. При отсутствии такого человека, контролеры качества должны сделать вывод об отсутствии контроля над выполнением графика обучения и повышения квалификации. Следующим этапом проверки является ознакомление контролеров качества со структурой выбора и утверждения учебных центров. Безусловно, система повышения квалификации может включать тренинги и курсы, проводимые внутри аудиторской организации, особенно если это крупная фирма. Но объективность сторонних учебных центров гораздо выше. Поэтому контролеры качества и рассматривают, установлены ли определенные требования к подбору учебных заведений для сотрудников аудиторской компании. Положительным фактором будет наличие требований существования лицензии на право ведения образовательной деятельности у учебного центра, а также аккредитации при Министерстве финансов РФ или саморегулируемой организации аудиторов (СРО).

При проверке системы обучения, повышения квалификации сотрудников аудиторской компании, контролеры качества аудита должны предусмотреть отдельным этапом процедуры оценки квалификации для внутренних

контролеров качества и руководителей аудиторских групп. Данное утверждение основано на различной мере ответственности сотрудников аудиторской компании. Учитывая тот факт, что качество работы всей аудиторской фирмы по большей части зависит от квалифицированности и добросовестности сотрудников, а наибольший объем работы выполняют именно главы проверок и внутренние контролеры, логически верно обратить повышенное внимание к работе этих специалистов. Наиболее быстрым и дающим достаточное представление о квалифицированности этих сотрудников способом является тестирование. Внешние контролеры должны предложить руководителям проверок и внутренним контролерам ответить на профессиональные вопросы, затрагивающие все аспекты качества аудиторской деятельности. При этом не обязательно, чтобы тесты для начальников аудиторских групп отличались от тестов внутренних контролеров качества.

Все этапы контроля качества подбора, обучения и повышения квалификации сотрудников аудиторской фирмы, описанные выше можно отнести к общим процедурам изучения всей совокупности сотрудников и должностей, относящихся к проведению аудиторских проверок, выполнению прочих аудиторских заданий, консультации заказчиков по финансовым вопросам, а также восстановлению и ведению бухгалтерского и налогового учета. Существует и второй вид подобного контроля качества – непосредственная проверка специалистов проверяемой аудиторской фирмы на предмет соблюдения ими требований законодательства в сфере аудита, Кодекса профессиональной этики аудиторов при выполнении ими своих профессиональных обязанностей.

Библиографический список

1. Аудит: учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / В.И. Подольский [и др.]. – Москва: Изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 687 с.
2. Контролинг и аудит персонала: учебное пособие для студентов,

обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом» / А.Л. Гендон [и др.]. – М., Изд-во Компания КноРус,

3. Мельник М.В. Развитие теории, методологии и практики аудита, совершенствование подготовки кадров в области контроля и аудита / Мельник М.В. // Инновационное развитие экономики. – 2011. – № 3. – с. 3-5.

4. Овсийчук В.В. Внутренний контроль как один из основных инструментов повышения экономической эффективности работы организации / В.В. Овсийчук // Бухгалтерский учет: достижения и научные перспективы XXI века: тезисы Международной науч.-практ. конф., посвященной 80-летию кафедры бухгалтерского учета университета. (Москва 26 ноября 2015), Издательство «Канцлер» (Москва), – с. 355-360

5. Пути укрепления государственной и финансовой системы России: возможности и перспективы, под редакцией Н.А. Адамова. – Москва, 2016. Издательство: ООО «ЭКЦ «Профессор», – 254 с.

6. Рогуленко, Т.М. Аудит: учебник для бакалавров / Т. М. Рогуленко. – М.: Из-во Юрайт, 2016. – 514 с.

References

1. Audit: textbook for University students studying in economic specialties / V.I. Podolsky [etc.]. – Moscow: Publishing house UNITY-DANA, – 2017. – 687 S.

2. Controlling and auditing personnel: a textbook for students in the direction of preparation «personnel Management» / Gendon A.L. [and others] – М., Publishing house KnoRus Company,

3. Melnik M.V. Development of the theory, methodology and practice of audit, improvement of training in the field of control and audit / Melnik M.V. // Innovative development of economy. – 2011. – № 3. S. AFR. 3-5.

4. Ovsyichuk V.V. Internal control as one of the main tools to improve the economic efficiency of the organization / V.V. Ovsyichuk // Accounting: achievements and scientific prospects of the XXI century: theses of International scientific research. – prakt. Conf. dedicated to the 80th anniversary of the Department

of accounting of the University. (Moscow, 26 November 2015), «Chancellor» publishing house (Moscow), – p. 355-360

5. Ways to strengthen the state and financial system of Russia: opportunities and prospects, edited By N.A. Adamova. – Moscow, Publishing house 2016: «Professor» – p. 254.

6. Rogulenko, T.M. Audit: textbook for bachelors / T.M. Rogulenko. – M.: from-in yurayt, 2016. – 514 p.