

Сучасні виклики в управлінні змінами діяльності аудиторських компаній

Єгор Синицин

здобувач освітньо-наукової програми «Менеджмент»,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: synytsynyo@krok.edu.ua,
ORCID: 0009-0005-7264-9858

Віктор Алькема

д.е.н, професор, завідувач кафедри управлінських технологій,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,
e-mail: alkema@krok.edu.ua,
ORCID: 0000-0001-5997-7076

Актуальність теми дослідження. Управління змінами діяльності аудиторських компаній є важливим і складним процесом, який має значний вплив на їх ефективність, конкурентоспроможність та здатність адаптуватися до сучасних умов ринку. Актуальність цього дослідження зумовлена кількома ключовими чинниками: змінами регуляторного середовища, технологічними інноваціями, змінами підходів до управління людськими ресурсами, конкуренцією на ринку, глобалізацією, репутаційними ризиками.

Проблемам управління змінами приділено значну увагу вчених: дослідженням розвитку та проблем аудиту й аудиторських послуг в Україні займалися вітчизняні науковці: М.Т. Білуха, А.М. Білоусов, В.Г. Гетьман, С.Ф. Голов, М.Я. Дем'яненко, Н.І. Дорош, В.П. Завгородній, М.В. Крапивко, А.Н. Кузминський, В.С. Рудницький, Б.Ф. Усач, О. Шевчук, Н. Зdirко, Л.В. Гуцаленко та інші вчені. На особливості формування системи управління змінами в діяльності організацій звертається увага в наукових працях: О. Гусевої, І. Дмитрієва, О. Кузьміна, М. Мельник, Н.Різника, О. Савченко, К. Фрайлінгер, Г. Широкова та ін.

Не зважаючи на значний доробок у сфері досліджень, присвячених змінам в діяльності сучасних організацій, аналізу викликів у сфері управління змінами діяльності сучасних аудиторських компаній науковцями і практиками приділяється недостатньо уваги.

Метою дослідження є аналіз та систематизація сучасних викликів у сфері управління змінами діяльності аудиторських компаній. Для досягнення визначеної мети в процесі дослідження використовувались загальнонаукові та специфічні методи дослідження: аналіз та синтез, формалізація, ранжування, групування та систематизація.

Управління змінами в діяльності аудиторських компаній є складним процесом, який потребує врахування багатьох чинників, пов'язаних з організаційною культурою, технологічними інноваціями та регуляторними вимогами тощо.

На першому етапі нашого дослідження здійснювали ідентифікацію чинників у сфері управління змінами у діяльності сучасних аудиторських компаній. Нами виявлено, що основними з них є наступні:

1. Зміни регуляторного середовища в аудиторських компаніях характеризуються суворо регульованою сферою, де постійно оновлюються стандарти, закони та вимоги. Тому впровадження нових регуляторних норм часто супроводжується необхідністю адаптації внутрішніх процесів, що може викликати опір серед працівників і потребує значних ресурсів для навчання та реорганізації.

2. Технологічні інновації характеризуються процесами цифровізації та автоматизації в аудиторській діяльності і стають невід'ємною частиною сучасного бізнесу. Аудиторські компанії повинні впроваджувати новітні технології, такі як штучний інтелект, блокчейн та аналітичні платформи, щоб залишатися конкурентоспроможними. Це вимагає значних інвестицій у технології та навчання персоналу.

3. В управлінні людськими ресурсами зміни часто викликають опір серед працівників через страх перед невідомим або втрату робочого місця. Ефективне управління людськими ресурсами, включаючи комунікацію, мотивацію та навчання персоналу, є критично важливим для успішного управління змінами в діяльності аудиторської компанії.

4. Конкуренція на ринку у сфері аудиту – це тиск з боку конкурентів, які швидше адаптуються до змін або пропонують інноваційні послуги. Управління такими змінами дозволяє компаніям зберігати свою позицію на ринку та відповідати очікуванням клієнтів.

5. Глобалізаційні процеси бізнесу створюють додаткові виклики для аудиторських компаній у вигляді міжнародних стандартів, різноманітності потреб і запитів клієнтів та необхідності працювати в багатокультурному середовищі. Це потребує від менеджерів аудиторської компанії адаптації стратегій управління змінами до глобальних тенденцій.

Другим етапом було дослідження сучасних викликів при управлінні змінами в діяльності аудиторських компаній. Дослідження цих викликів є актуальним через необхідність розробки ефективних стратегій управління змінами, які враховують регуляторні, технологічні, людські та ринкові аспекти. Це дозволяє забезпечити стійкість і розвиток компаній у динамічному бізнес-середовищі. Встановлено, що термін «виклик» в економічній понятійній базі – «...це сукупність обставин, не обов'язково дестабілізуючого впливу, на які слід відреагувати, при цьому їх ігнорування може спричинити позитивні чи негативні наслідки для підприємства» [1,с.17] . Нами виділено основні виклики при управлінні змінами в діяльності аудиторських компаній такі як : технологічні, кадрові, організаційні, регуляторні, економічні, культурні та комунікаційні тощо.

Технологічні виклики. Цифровізація процесів управління впровадженням нових технологій, таких як штучний інтелект, автоматизація та блокчейн, потребує значних інвестицій у програмне забезпечення та технічну інфраструктуру. У зв'язку з такою проблемою виникають виклики у сферах кібербезпеки при збільшенні обсягів даних та їх обробці й створюють ризики кіберзагроз і порушення конфіденційності. А також використання цифрових рішень збільшує ризик витоку даних та кібератак. Інтеграція таких технологій,

як штучний інтелект, блокчейн і великі дані, створює як можливості, так і ризики. Несумісність різних автоматизованих систем може ускладнювати роботу та знижувати ефективність. При впровадженні нових технологій відбувається складність адаптації аудиторів до оволодіння новим технічними навичками (такі як, наприклад, аналіз даних, управління ІТ-ризиками тощо).

Кадрові виклики. Нестача кваліфікованих кадрів в аудиторських компаніях та недостатній рівень знань працівників у сфері цифрових технологій є однією з найбільших проблем. Навчання персоналу в процесі управління змінами вимагає регулярного навчання співробітників, що пов'язано зі значними витратами. А отже, опір аудиторів змінам є природною реакцією персоналу, який часто віддає перевагу звичним процесам і побоюється невідомого. Встановлено основні причини опору, які включають:

а) страх перед невідомим, тому що працівники можуть хвилюватися щодо впливу змін на їхні робочі процеси, взаємовідносини з колегами або навіть на їхню зайнятість;

б) недовіра до керівництва через відсутність прозорості комунікації або історія непередбачених змін може викликати сумніви у мотивах керівництва;

в) побоювання втрати роботи через впровадження нових технологій часто асоціюється з ризиком скорочення посад.

Ще один з аспектів кадрового виклику – це недостатня підготовка персоналу при впровадженні нових технологій або методологій, що вимагає високого рівня компетенцій у працівників. У зв'язку з цим виникає ряд проблем, а саме: недостатнє навчання може призвести до неправильного використання нових інструментів, що негативно впливає на якість аудиту; перевантаження працівників через обмежені ресурси, тому співробітники можуть бути змушені освоювати нові навички паралельно зі своїми основними обов'язками.

Організаційні виклики. Адаптація працівників до нових умов роботи та перехід на віддалений чи розосереджений формат роботи потребує перебудови внутрішніх процесів. А отже, у зв'язку з цим виникають проблеми комунікації, налагодження ефективної взаємодії між віддаленими командами і це є складним завданням. А в результаті страждає система управління, яка повинна бути гнучкою і при необхідності швидко реагувати на зміни в ринкових умовах і часто стикається з бюрократичними перешкодами.

Регуляторні виклики супроводжуються змінами законодавства, постійним оновленням стандартів аудиту (наприклад, МСА) вимагають додаткових ресурсів для адаптації діяльності до нових вимог. А також відповідність вимогам конфіденційності для забезпечення захисту даних відповідно до регуляторних норм, таких як GDPR, є критично важливим завданням. Витрати компанії на відповідність стандартам, приведення діяльності у відповідність до нових законодавчих норм супроводжується фінансовими витратами. Регуляторні виклики супроводжуються багатошаровістю регулювання у результаті чого аудиторські компанії часто стикаються з різними вимогами залежно від юрисдикції, що ускладнює процес відповідності. А також зростає

адміністративне навантаження і це пов'язано зі зростаючою кількістю звітів і перевірок й створює додатковий тиск на ресурси компанії.

Економічні виклики супроводжуються зростанням витрат на управління змінами діяльності і потребують значних фінансових ресурсів для закупівлі техніки, програмного забезпечення та навчання персоналу аудиторської компанії. Все вищезазначене в умовах воєнного стану ще й пов'язано з невизначеністю ринку його нестабільністю і може впливати на здатність компаній інвестувати у зміни. Брак фінансових, часових або кадрових ресурсів є поширеним викликом у період управління змінами і це може супроводжуватися недостатньою кількістю персоналу, високою плинністю кадрів, низькими зарплатами, що сприяють дефіциту кваліфікованих працівників. Економічні виклики також супроводжуються обмеженим бюджетом, коли аудиторські компанії часто стикаються з необхідністю економити на впровадженні змін, що може знижувати їх ефективність.

Культурні та комунікаційні виклики (бар'єри). Вони тісно пов'язані з глобалізаційними процесами в умовах яких аудиторські компанії повинні враховувати культурні особливості, а це, в першу чергу, може впливати на дотримання певних аудиторських стандартів. А також можуть виникнути проблеми в комунікаціях між командами різних країн і це може спричинити непорозуміння та конфлікти. Детальне розуміння цих викликів дозволяє розробляти ефективні стратегії для їх подолання та забезпечувати успішне управління змінами в діяльності сучасних аудиторських компаній.

Аудиторські компанії повинні враховувати ці виклики та розробляти стратегії для їх подолання, щоб забезпечити успішне управління змінами і залишатися конкурентоспроможними в умовах сучасного глобального ринку.

Керуючись виокремленою нами низкою викликів аудиторських компаній при управлінні змінами, нами розроблені рекомендації для подолання їх. По-перше, розробка чіткої стратегії компанії в управлінні змінами, де в першу чергу при плануванні змін потрібно включати оцінку ризиків і визначення ключових етапів їх впровадження. По-друге, регулярне навчання персоналу та підвищення його кваліфікації допоможе адаптуватися до нових стандартів і технологій. По-третє, слід здійснювати інтеграцію технологій в умовах управління змінами з використанням сучасних цифрових рішень для автоматизації процесів й підвищення їх ефективності. По-четверте, забезпечити належне залучення керівництва до управління змінами в діяльності аудиторської компанії. Активна участь керівників у процесі трансформації буде сприяти формуванню довіри і підтримки серед працівників. По-п'яте, слід здійснювати моніторинг регуляторних змін шляхом створення спеціальної команди для відстеження нових вимог до діяльності.

Таким чином, управління змінами в діяльності аудиторських компаній вимагає комплексного підходу до реагування на нормативно-правові, соціально-економічні, організаційно-технологічні, кадрові, комунікативно-психологічні, культурологічні та технічні виклики. Ефективне управління змінами в діяльності

дозволяє аудиторським компаніям залишатися конкурентоспроможними в умовах швидких трансформацій бізнес-середовища.

Ключові слова: аудиторські компанії; технологічні виклики, кадрові виклики, організаційні виклики, регуляторні виклики, економічні виклики, культурні та комунікаційні виклики.

Список використаних джерел

1. Лаптев С.М., Алькема В.Г., Сідак В.С., Копитко М.І. Комплексне забезпечення економічної безпеки підприємств: монографія. За ред. Копитко М.І. Київ. ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2017. С. 17 (508 с.)
2. Миколайчук І.П. Управління кадровими змінами в системі організаційного розвитку підприємства. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». 2019. Вип. 4. С. 112-120.
3. Найпак Д. В. Реалізація технології проведення організаційних змін як передумови розвитку підприємства [Електронний ресурс] Економіка. Управління. Інновації. 2015. № 1. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2015_1_27.
4. Пічугіна Т.С. Управління змінами: навч. пос. Т. С. Пічугіна, С. С. Ткачова, О. П. Ткаченко. Харків: ХДУХТ. 2017. 226 с.
5. Селіверстова, Л.С. Механізм управління змінами в контексті розвитку промислового потенціалу України [Текст]. Формування ринкових відносин в Україні. Київ, 2016. № 10. С. 58-62.
6. Смолінська Н. В. Сучасні моделі управління змінами на підприємствах. Н.В.Смолінська, І.І.Грибик. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 4 (250). С. 127 - 131