

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА КАЧЕСТВО ГОСУДАРСТВЕННОГО АУДИТА В КАЗАХСТАНЕ

Бексултанов А.А., Дуламбаева Р.Т., Зиядин С.¹

Аннотация

Предмет исследования – влияние самоэффективности и профессионального развития государственных аудиторов на качество государственного аудита. В рамках исследования нами ставилась задача изучить взаимосвязи между профессиональным развитием, самоэффективностью и качеством аудита с целью выработки практических рекомендаций по повышению эффективности государственного аудита. Для выявления взаимосвязи между качеством аудита, профессиональным развитием и самоэффективностью аудиторов был проведен опрос среди 20% государственных аудиторов Казахстана и на основании полученных данных осуществлен дисперсионный, регрессионный, корреляционный анализ.

Авторы исходили из следующих гипотез: а) высокая самоэффективность аудиторов положительно влияет на качество аудита; б) организационная культура – основной фактор профессионального развития аудиторов; в) имеется прямая взаимосвязь между профессиональным развитием и самоэффективностью и г) профессиональное развитие прямо влияет на качество аудита. Результаты анализа позволили сделать вывод о том, что существенными факторами, влияющими на качество аудита, являются профессиональное развитие (включая организационную культуру и возможности обучения) и самоэффективность (включая профессию и опыт, а также тенденции и результаты работы).

Ключевые слова: самоэффективность; профессиональное развитие; качество аудита; государственный аудит; менеджмент.

Введение

Органы государственного аудита и финансового контроля проводят анализ, оценку и проверку эффективного и законного управления национальными ресурсами (финансовыми, природными, производственными,

¹ Бексултанов Асан Абусаидович – докторант Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан по специальности «Экономика»; главный эксперт-государственный аудитор Комитета внутреннего государственного аудита Министерства финансов Республики Казахстан. Адрес: Республика Казахстан, 010000, Астана, пр. Женис, д. 11. E-mail: asan.beksultanov@gmail.com

Дуламбаева Раушан Тлегеновна – доктор экономических наук, профессор Института управления Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан. Адрес: Республика Казахстан, 010000, Астана, пр. Абая, д. 33а. E-mail: R. Dulambayeva@apa.kz, dulambaeva68@mail.ru

Зиядин Саябек – доктор экономических наук, профессор Казахского национального университета им. Аль-Фараби. Адрес: Республика Казахстан, 050040, Алматы, пр. аль-Фараби, д. 71. E-mail: sayabekz@gmail.com

кадровыми, информационными) для обеспечения динамичного роста качества жизненных условий населения и национальной безопасности страны². Качество государственного аудита играет важную роль в эффективном функционировании государства и общества. Качественно проведенный аудит либо аудит, проведенный в соответствии с международными стандартами, обеспечивает своевременное предоставление информации, прогнозов и предупреждений соответствующим организациям. Как отмечают ряд ученых (см., например: Knechel, 2012; Stephens, 2011; Knechel, 2010; Bobek et al., 2012), факторами повышения качества аудита являются: знания и навыки специалистов (профессионализм), выявление нарушений, процедура аудита, анализ, аудит оценки риска и система внутреннего контроля. Один из важнейших факторов качества проведения аудита – высокий профессионализм аудиторской команды в целом и специализация в области аудита. В сегодняшней динамичной и требовательной экономической среде аудиторы должны быть высокопрофессиональными и компетентными во многих областях.

В данном исследовании мы попытались ответить на вопросы о том, насколько сегодня государственные аудиторы Казахстана отвечают высоким требованиям самоэффективности и профессионального развития, как они взаимодействуют и как это отражается на качестве аудита.

С переходом от системы финансового контроля к системе государственного аудита Законом Республики Казахстан «О государственном аудите и финансовом контроле» было введено требование об обязательном наличии сертификата государственного аудитора у работников органов государственного аудита. Начиная с 2017 г. такие сертификаты должны быть у всех государственных аудиторов. Всего на момент проведения настоящего исследования в Казахстане было около 1426 государственных аудиторов³. Все они прошли экзамены на присвоение квалификации государственного аудитора в области бухгалтерского учета и аудита. Большинство являются сертифицированными бухгалтерами, инженерами или сертифицированными аудиторами.

В проводившихся ранее исследованиях рассматривались и анализировались многие проблемы аудита (например, отчетности, функции, процедуры, практики и независимость проведения, особенности личности, стресс на работе, организационная приверженность). Вопросы же относительно состояния и особенностей влияния самоэффективности и профессионального развития государственных аудиторов на качество государственного аудита в Казахстане пока не изучены.

Гипотезу настоящего исследования можно сформулировать следующим образом: если качество аудита зависит от способностей, усилий и настойчивости специалиста, то усилия, направленные на изменение самоэффектив-

² Закон Республики Казахстан от 12 ноября 2015 г. N 392-V ЗРК «О государственном аудите и финансовом контроле».

³ Данные Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета. <http://esep.kz/rus/show1/article/238> (дата обращения: 18.05.2018).

ности и профессионального развития аудитора (путем изменения убеждений, информации и знаний), должны повысить продуктивность его работы.

Задачей представленного в статье исследования стало выяснение влияния отдельных факторов (самоэффективности и профессионального развития государственных аудиторов) на качество государственного аудита в Казахстане, для чего был проведен масштабный опрос государственных аудиторов. Анализ результатов исследования позволил авторам сформулировать ряд рекомендаций по повышению эффективности государственного аудита в Республике Казахстан.

Теоретические аспекты и обзор литературы

По своей природе государственное управление является регулированием отношений в различных сферах жизни общества. Успешность работы государственных служащих во многом зависит от уровня их самоэффективности, профессионализма, компетентности и т.д. Высокий имидж, статус государственных служащих, их умение планировать и реализовать поставленные цели в личностном и профессиональном аспектах вызывают доверие со стороны общества не только к госслужащим, но и к государственным структурам в целом.

Одним из наиболее существенных факторов продуктивной деятельности государственных аудиторов как государственных служащих является успешная карьера. Успешность зависит от качества работы, что, в свою очередь, связано с самоэффективностью и профессиональным развитием специалиста.

Самоэффективность

Работа аудиторов очень специфична. Они работают во взаимодействии с людьми, выполняя определенные задачи в определенных обстоятельствах. И здесь важно понимать, как в них аудитор себя проявляет, какими качествами ему нужно обладать. Но не менее важно и то, как сам человек оценивает свои способности. Самоэффективность – это субъективный взгляд индивида на собственные способности, влияющий на личные действия, мотивации, настойчивость в достижении целей (см. об этом: Bandura, 1988, p. 77–98). Ист и Митчелл (см.: Gist and Mitchell, 1992) полагают, что самоэффективность является важной мотивационной конструкцией. Она влияет на индивидуальный выбор цели, характер и способ приложения усилий, преодоления трудностей, а также на проявление настойчивости. Повышение самоэффективности аудиторов можно отнести к индивидуальным задачам, поскольку высокая самоэффективность позволяет эффективно регулировать поведение человека посредством целого ряда когнитивных, мотивационных и аффективных процессов принятия решений. Бандура (Bandura, 1999; 1986; 1990, p. 128–163) писал, что упорство и уровень усилий опосредуют взаимосвязь между самоэффективностью и эффективностью. Уверенность в результате успешного исполнения положительно влияет на продуктивность.

Поводившиеся исследования продемонстрировали, что уровень самооффективности может показывать отношение к работе, профессиональную подготовку, удовлетворенность работой, уровень образования и восприимчивость к новым знаниям (Randhawa, 2004, р. 336–346). То есть самооффективность предстает в них как один из существенных факторов того, сколько усилий и ресурсов человек задействует при столкновении с проблемами. Самооффективность может увеличивать энергию, обеспечивать направление ее приложения и стимулировать постоянство (см. об этом: Porter et al., 1974).

Среди факторов, играющих решающую роль в повышении мотивации работы, некоторые авторы называют такие, как: разнообразие навыков, способность идентификации задачи, понимание важности задачи, обратная связь и авторитет (см.: Nayati, Charkhabi & Naami, 2014; Hoy & Miskel, 2001). Поскольку аудит – это профессия по предоставлению услуг, в основе которой лежат знания и опыт работы с человеческими ресурсами, то мотивация и способность аудитора достигать цели являются его важнейшими качествами. Аудиторы с более высокой самооффективностью, скорее всего, будут продолжать инвестировать в достижение целей. Самооффективность влияет на поведение, усиливая мотивацию и уверенность, помогая преодолеть трудности и повысить продуктивность. Сильные положительные отношения – результат влияния прошлых действий на самооффективность. Непрерывный успех определенно повысит самооффективность людей, тогда как постоянные неудачи приводят к сомнениям и уменьшают личную самооффективность.

Некоторые авторы Moriarity, 1979; Cervone et al., 1991; Charkhabi et al., 2013) подтверждают, что более высокая самооффективность является основным элементом инициативы и уровнем уверенности в себе, необходимым для достижения цели. Аудиторы с высокой самооффективностью более уверены в своей интеллектуальной способности распределять ресурсы, контролировать ситуацию и принимать важные решения. Они больше узнают от обратной связи и всегда пытаются найти решения проблем, что, в свою очередь, положительно влияет на качество аудита.

Таким образом, для успешного решения задач и выполнения аудиторского мероприятия государственный аудитор должен опираться на свои опыт, знания и познавательные способности. По мере накопления конкретных знаний и развития навыков аудита аудиторы становятся более склонными к подготовке профессиональных и всеобъемлющих аудиторских отчетов.

Профессиональное развитие

Профессиональное развитие аудитора – это процесс, обеспечивающий его личностный рост и формирование его профессиональных навыков, в результате чего специалист совершенствует рабочие процедуры, повышает качество аудиторских отчетов. Неопределенности процесса аудита и ненаблюдаемые характеристики его результатов определяют характер работы аудитора, которая связана с возможностями обнаружения ошибок, анализом процедур, оценками риска аудита и раскрытием внутреннего дефицита (см. об этом: Stephens, 2011).

Знания являются основным фактором при подготовке аудита. Качество аудита зависит от качества аудиторских суждений на всех этапах аудита, включая оценку риска, оценку внутреннего контроля, тестирование и проверку. Профессиональное суждение определяет процедуры аудита, а профессионализация дает преимущество в спорах клиентов.

Одной из стратегий повышения продуктивности является использование современных технологий. Технологические достижения позволяют аудиторам по взаимодействующим группам проводить электронные обзоры рабочих мест клиентов в своих офисах или дистанционно. Программное обеспечение аудита сокращает время, необходимое для подготовки рабочей документации, а также, что очень важно для Казахстана, устанавливает прямые контакты между людьми. Кроме того, сотрудники могут получить доступ к передовым методам, исследованиям, опросам, статистике и экспертным знаниям для решения конкретных проблем при проведении аудиторских мероприятий.

Между тем усилия аудитора должны варьироваться в зависимости от клиента в рамках основной методологии аудита, применяемой аудиторской группой, которая выдвигает наилучшее соображение для использования аудитором. Таким образом, качество аудита основывается на профессиональном суждении аудиторов.

Аудиторы могут повышать свой уровень путем непрерывного обучения, углубляя свои знания, развивая способности и совершенствуя навыки в целях эффективной работы по обнаружению мошенничества. Обучение оказывает благоприятное влияние на качество аудита. Кроме того, со временем происходит накопление знаний аудиторами по определенному клиенту.

Vobek et al. (2012) отметили, что в значительной степени с успешным решением задач аудита связаны общение с аудиторской группой, стратегия переговоров между аудитором и клиентом и полезность предварительного опыта аудита. В ходе аудита регулярно возникают проблемы с неструктурированными проблемами, в решении которых аудитору помогают и накопленный опыт, и знания, и познавательные способности.

Вопросам взаимосвязи между аудиторскими знаниями и опытом посвятили свои работы Nelson и Tan (2005), Libby и Luft (1993), Davenport и Prusak (1998), Green (2008). Все они сходятся в том, что для поддержания компетентности знания необходимы. В то же время знания – это непреходящее преимущество, которое постоянно стимулирует к накоплению нового знания для оценки нового опыта и интеграции информации. Действительно, с точки зрения отраслевой специализации и характеристик клиентской отрасли аудитор с глубокими знаниями в области аудита более способен обнаруживать нарушения и выделять ресурсы для набора, обучения, технологий и методов аудита для улучшения качества аудиторских услуг

Стюарт (Stewart, 1998), Хуан (Huang, 2009), Сэдлер (Sadler P, 1988) писали, что организация обучения, передача знаний и инноваций создают интеллектуальную собственность организации. В этом смысле ценность

знаний состоит в возможности их совместного использования. Обмен знаниями поможет поднять продуктивность команды и получить лучший вариант для решения проблем. Организационная культура является решающим фактором, влияющим на отношение к коммуникационным процессам и системам, а следовательно и к профессиональному развитию.

Поэтому аудиторские органы должны создать среду, в которой достижение высокого качества знаний оценивается, воспитывается и вознаграждается. Такое требование способствует цели профессии предоставления высококачественных услуг для удовлетворения потребностей населения.

Качество аудита

Де Анжело считает, что качество аудита – это то, с какой вероятностью аудитор (а) обнаружит нарушение в системе учета клиентов и (б) сообщит о нарушении (DeAngelo, 1981, p. 183–199).

То есть качество аудита определяет вероятность того, что аудитор выявит существующие искажения и должным образом отреагирует на выявленные искажения. При этом вероятность выявления искажения связана с уровнем компетенции и степенью эффективности аудитора, а его реакция – с его объективностью, профессиональным скептицизмом и независимостью.

Knechel et al. (2012, p. 386) заявили, что для аудиторов качественный аудит – это аудиторские мероприятия, проведенные в соответствии с установленными стандартами и правилами, утвержденными органом государственного аудита.

Как отмечают ученые, факторы, способные улучшить качество аудита, включают интенсивное обучение (Knechel et al., 2012), выявление ошибок, анализ процедур, оценку риска аудита и выявление дефицита внутреннего контроля (Stephens, 2011), знания и навыки аудиторов, их профессионализм (Knechel, 2012; Vobek et al., 2012; Nagy 2012). Для проведения эффективного аудита имеют значение как личные качества специалиста, так и организация процессов и бизнес-планы.

То, что законодательные акты, касающиеся аудиторской деятельности, часто корректируются, говорит об имеющихся недостатках в тех или иных процедурных аспектах. В своей работе Wallman (1996) отмечает, что на качество аудита влияют законы, нормативные акты, экономика и культура. Carcello et al. (2002) указали, что качество аудита напрямую связано с объемом аудиторской работы. Угрозу качеству аудита представляет кадровое и бюджетное давление, а также ограничения во времени. Исходя из сказанного можно заключить, что качество аудита зависит от способности человека систематически осуществлять наблюдение, управлять информацией и применять знания на практике. Аудиторы должны корректировать рабочую нагрузку или прибегать к помощи коллег, чтобы иметь достаточно времени и возможностей для решения сложных проблем. И в этом большая роль отводится обучению аудиторов в самих органах государственного аудита. Аудиторы могут повысить свои знания, выпол-

няя работы по проведению аудиторских мероприятий. Качество аудита во многом – это тщательно продуманный процесс аудита, который привлекает талантливых сотрудников для надлежащей мотивации и обучения тому, как следует адаптировать стратегию аудита к уникальной ситуации с клиентом (см. об этом: Knechel et al., 2012).

Совет финансовой отчетности Великобритании (FRC) (2008)⁴ определил пять факторов качества аудита:

- 1) культура в аудиторской фирме,
- 2) навыки и личные качества партнеров и персонала по аудиту,
- 3) эффективность процесса аудита,
- 4) надежность и полезность аудиторской отчетности,
- 5) факторы, не зависящие от аудиторов, влияющих на качество аудита.

Органы государственного аудита Казахстана должны ставить на первое место вопросы переподготовки и повышения квалификации государственных аудиторов для улучшения качества государственного аудита.

Методы исследования

Авторами был проведен качественный анализ данных, полученных в ходе исследования по выявлению факторов, определяющих качество аудита. Данные были получены в результате анкетирования и интервьюирования. Кроме того, некоторые необходимые данные содержатся в общедоступных источниках, таких как корпоративные веб-сайты исполнительной власти.

Участники опроса

По состоянию на май 2018 г. в Казахстане насчитывалось 1426 государственных аудиторов. Все опрошенные в этом исследовании аудиторы (примерно 20% от общего числа государственных аудиторов) являются высокообразованными, опытными и имеют сертификаты государственного аудитора. Большинство занимают должности главных или ведущих аудиторов.

Участниками проведенного опроса стали сотрудники органов государственного аудита, в том числе Счетного комитета по контролю за исполнением республиканского бюджета, Комитета внутреннего государственного аудита Министерства финансов Республики Казахстан и его 16 территориальных департаментов, а также служб внутреннего аудита министерств образования, сельского хозяйства, здравоохранения, труда и социальной защиты и т.д. Опрос проводился с использованием метода стратифицированной выборки.

Разработка вопросника

Опросный лист состоит из двух частей. В первой части содержится базовая личная информация – пол, возраст, стаж и место работы респондентов.

⁴ Financial Reporting Council (FRC) (2008). The combined code on corporate governance.

Во второй части – вопросы относительно *самоэффективности, профессионального развития и качества аудита*. Все ответы вопросника измерены с использованием 5-балльной шкалы типа Ликерта (1 = безусловно нет, полностью не согласен; 2 = возможно нет, более не согласен, чем согласен; 3 = ответ нейтральный, ни да ни нет; 4 = возможно да, более согласен, чем не согласен; 5 = безусловно да, полностью согласен).

Часть вопросов разработана в соответствии со шкалами самоэффективности, предложенными Р.Шварцером и М.Ерусалемом (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Более 20 вопросов связаны с профессиональным развитием, включая мотивацию обучения, обмен знаниями и организационную культуру. Примерно столько же вопросов посвящено качеству аудита.

Исследование проводилось путем интервьюирования пяти главных аудиторов из различных управлений Комитета внутреннего государственного аудита Министерства финансов РК для оценки надежности содержания утверждений и вопросов относительно *самоэффективности, профессионального развития и качества аудита*.

После теста некоторые формулировки вопросов в анкетах были перефразированы с целью уточнения. Пункты последнего обзора тщательно изучены, чтобы избежать повторных вопросов. Для проверки достоверности и надежности вопросника использовался коэффициент альфа Кронбаха (см. табл. 1), который в целом показал надежность вопросника (α Кронбаха = 0,96).

Таблица 1

Информация о надежности и достоверности опросника

Переменная	Наименование факторов	Коэффициент α Кронбаха каждого фактора	Общий коэффициент α Кронбаха каждого переменного	Общий коэффициент α Кронбаха
Профессиональное развитие	Мотивация обучения	0,830	0,954	0,960
	Возможность обучения	0,864		
	Организационная культура	0,958		
Самоэффективность	Профессия и опыт	0,856	0,914	
	Уверенность и усилие	0,880		
	Тренд и продуктивность	0,710		
Качество аудита	Управление руководством	0,775	0,844	
	Профессиональное качество	0,730		
	Цель и миссии	0,872		
	Ценность объекта аудита	0,622		

Источники: Составлена авторами.

В части анкеты, посвященной *профессиональному развитию*, представлены три фактора: «мотивация обучения», «организационная культура» и «возможность обучения». В части по *самоэффективности* заключены три фактора: «профессия и опыт», «уверенность и усилие», а также «тренд и продуктивность». *Качество аудита* включает в себя четыре фактора: «управление руководством», «профессиональное качество», «цель и миссии» и «ценность объекта аудита». По каждому из всех вышеуказанных факторов (разделов) имеются по несколько утверждений и вопросов, ниже они детально описаны.

В этом исследовании мы проанализировали следующие общеизвестные гипотезы на примере Казахстана: а) высокая самоэффективность аудиторов положительно влияет на качество аудита; б) организационная культура как основной фактор влияет на профессиональное развитие аудиторов; в) имеется прямая взаимосвязь между профессиональным развитием и самоэффективностью; г) профессиональное развитие прямо влияет на качество аудита.

Результаты анализа

Из 553 вопросников, распространенных среди активных государственных аудиторов в Казахстане, обратно получено 232, что соответствует 41,95%.

В основе классификации объектов исследования в этой работе лежит классификация по следующим параметрам (см. табл. 2): (1) пол [женщины (41,4%), мужчины (58,6%)]; (2) возраст [менее 30 лет (18,1%), 31–40 лет (31,9%), 41–50 лет (25,4%), 51–60 лет (22,0%), 60 лет и выше (2,6%)]; (3) стаж работы [более 15 лет (37,1%), 5–10 лет (20,7%), 10–15 лет (16,4%), менее 5 лет (25,9%)]; (4) место работы [территориальный орган (85,8%), центральный аппарат (14,2%)].

Таблица 2

Общая информация по респондентам, N=232

Наименование	Доля, %
Пол	
Женский	41,4
Мужской	58,6
Всего	100,0
Возраст	
30 лет и моложе	18,1
31–40 лет	31,9
41–50 лет	25,4

51–60 лет	22,0
больше 60 лет	2,6
Всего	100,0
Стаж работы	
Менее 5 лет	25,9
10–15 лет	16,4
5–10 лет	20,7
больше 15 лет	37,1
Всего	100,0
Место работы	
Территориальный орган	85,8
Центральный аппарат	14,2
Всего	100,0

Источники: Составлена авторами.

Текущее состояние оценок профессионального развития

Результаты средних значений для всех разделов главы «Профессиональное развитие» показали, что раздел «Мотивация обучения» в целом набрал наивысший балл (4,34), самый низкий (3,79) – раздел «Возможность обучения».

В разделе «Организационная культура» самый высокий балл набрало утверждение «Государственное учреждение (место работы) создает эффективную площадку для обмена знаниями и опытом» (3,91), а самый низкий балл (3,65) – «Государственное учреждение фокусируется на личных достижениях». Необходимо отметить, что утверждения «Государственное учреждение часто проводит официальные встречи для обсуждения и обмена знаниями» и «Государственное учреждение поощряет индивидуальную производительность и личностный рост» набрали одинаковое количество средних оценок (показатель – 3,82).

В разделе «Мотивация обучения» утверждение «Я всегда ищу возможности решения возникших ситуации, а не избегаю их» чаще всего оценивалось нейтрально (4,59), затем – «Я набираю много опыта, тесно работая с коллегами» (4,32) и «Я постоянно испытываю чувство выполненного долга от работы» (4,25). Утверждение «В моей работе я имею возможность получать новые знания» получило наименьший балл (4,17).

В разделе «Возможность обучения» утверждение «Текущая работа дает мне возможность учиться и расти в профессиональном плане» набрало наибольшее количество нейтральных ответов (4,16). Утверждения «Моя работа

часто проводит обучение (тренинги), которое отвечает моим индивидуальным потребностям» и «Проводимые тренинги по работе достаточны для повышения и наработки навыков» набрали меньшее число средних баллов (показатели 3,66 и 3,55 соответственно).

Текущее состояние оценок самооэффективности

Результаты средних показателей по всем разделам главы «Самоэффективность» показали, что фактор «Уверенность и усилие» набрал 4,41 балла, тогда как «Тренд и продуктивность» набрал 4,15 балла. Фактор «Тренд и продуктивность» определяет уровень знаний аудиторов и применение новейших технологий.

В разделе «Профессия и опыт» утверждения «У меня есть достаточный опыт для качественного проведения аудита» и «Мои прошлые достижения и опыт помогают мне повысить степень уверенности для того, чтобы быть успешным» набрали 4,44 балла, а утверждение «Я могу найти несколько решений, когда сталкиваюсь с трудностями» получило 4,34 балла. Ниже всего (4,32) оценено утверждение «Я уверенно могу сказать, что я профессионал своего дела».

В секции «Уверенность и усилие» респонденты чаще высоко оценивали утверждение «Я часто в работе задействую свои сильные стороны по максимуму» и реже – нейтрально (4,57), а утверждение «Я всегда могу решить проблему, независимо от того, насколько она сложная» чаще отрицалось (4,29).

Наконец, для секции «Тренд и продуктивность» утверждение «Я хорошо владею навыками общения» набрало наибольший балл (4,50), после которого следуют «Я всегда могу планировать и организовывать поставленные задачи» (4,38), «Я всегда слежу за появлениями новых технологий и знаю, как применять их в своей работе» (4,35). Утверждение «Знание иностранных языков (английский язык) всегда дает мне уверенность и стимулирует в работе» набрало самый низкий балл (3,37).

Текущее состояние оценок качества аудита

В главе «Качество аудита» раздел «Цель и миссии» получил наивысший балл (4,58), тогда как «Управление и руководство» – самый низкий (3,83). В разделе «Управление и руководство» раскрывается качество взаимоотношений руководителя команды с аудиторами.

Ответы по разделу «Управление и руководство» распределились следующим образом: утверждение «Я всегда понимаю и знаю, что от меня ожидает руководство» оценено высшим баллом (4,19), следом идут «Результаты оценки объективно отражают производительность» (4,06) и «Руководство всегда поддерживает командную работу» (3,99). Утверждение «Мне часто сообщают о моих ошибках и как их исправлять» оценено ниже всего (3,09).

В разделе «Профессиональное качество» утверждение «Качество моей работы отвечает всем действующим стандартам» набрало 4,34 балла, а «Выявленные мною нарушения полностью своевременно возмещаются

(деньгами в бюджет) и восстанавливаются (выполнением работ и услуг)» оценено чуть ниже (4,33).

В разделе «Цель и миссии» по двум пунктам анкеты получены следующие результаты: утверждение «Я делаю все возможное, чтобы выполнить задачи» набрало наибольший балл (4,65), а «Я четко понимаю цели и направление моей работы» – балл несколько ниже (4,52).

И наконец, по такому показателю, как «Ценность объекта аудита», ответы распределились следующим образом: утверждение «Я даю конструктивные рекомендации объекту аудита» набрало 4,39 балла, а утверждение «Я беру на себя ответственность за решение проблем объекта аудита» – 3,74 балла.

Дисперсионный анализ

Профессия аудитора требует знания бюджетного законодательства, законодательств в области аудиторской деятельности, умения вести бухгалтерский учет и составлять отчетность. Эти знания и навыки аудитор набирает годами в процессе обучения и работы, и они связаны со стажем его работы.

Возраст наших респондентов сильно коррелировал со стажем работы ($r = 0,984$). Поэтому мы проводили однофакторный дисперсионный анализ по различным возрастным группам, при этом также учитывая стаж (см. табл. 3).

Результаты показали, что в разделе «Организационная культура» возраст является значимым фактором ($p < 0,005$). Так, в возрастной группе «30 лет и моложе» показатель организационной культуры самый невысокий.

Опрос показал, что относительно организационной культуры взгляды респондентов разных возрастных групп существенно различались при оценке следующих утверждений: «Государственное учреждение (место работы) создает эффективную площадку для обмена знаниями и опытом», «Государственное учреждение часто проводит официальные встречи для обсуждения и обмена знаниями», «Государственное учреждение поощряет личную инновационную инициативу», «Государственное учреждение поддерживает приобретение сотрудниками знания для формирования новых идей и их применения в работе» и «Государственное учреждение поощряет индивидуальную производительность и личностный рост».

Такая же ситуация сложилась и с оценками утверждений из разделов «Профессиональное качество», «Цель и миссии» и «Ценность объекта аудита» респондентами с разным стажем работы ($p < 0,05$). Больше нейтральных ответов встречалось у респондентов, стаж работы которых составляет менее 5 лет и 5–10 лет.

Аудиторы в возрастной группе «30 лет и моложе» часто стараются как можно лучше себя больше проявить, набраться опыта. Они хотят верить в улучшение организационной культуры в государственном учреждении и надеются, что их государственные учреждения смогут сосредоточиться на личных достижениях. Однако недостаток опыта все же сказывается на качестве аудита.

Таблица 3

Дисперсионный анализ

Переменная	Наименование факторов	Возраст, лет					P-value
		30 и моложе	31–40	41–50	51–60	60 и больше	
		1	2	3	4	5	
Профессиональное развитие	Мотивация обучения	4,14	4,36	4,27	4,51	4,50	0,186
	Возможность обучения	3,47	3,78	3,72	4,09	4,33	0,052
	Организационная культура	3,57	3,87	3,62	4,08	4,26	0,000
Самозэффективность	Профессия и опыт	4,24	4,32	4,37	4,62	4,54	0,063
	Уверенность и усилие	4,28	4,37	4,34	4,63	4,44	0,098
	Тренд и производительность	4,14	4,11	4,17	4,21	3,92	0,875
Качество аудита	Управление руководством	3,98	3,80	3,61	3,96	4,17	0,196
	Профессиональное качество	4,30	4,24	4,38	4,47	4,17	0,471
	Цель и миссии	4,42	4,55	4,63	4,73	4,50	0,343
	Ценность объекта аудита	3,81	3,97	4,09	4,36	4,25	0,083
Переменная	Наименование факторов	Стаж работы, лет				P-value	
		Менее 5	5–10	10–15	Больше 15		
		1	2	3	4		5
Профессиональное развитие	Мотивация обучения	4,26	4,13	4,51	4,43	0,064	
	Возможность обучения	3,58	3,67	3,91	3,95	0,161	
	Организационная культура	3,70	3,58	4,08	3,89	0,151	
Самозэффективность	Профессия и опыт	4,17	4,21	4,47	4,61	0,000	
	Уверенность и усилие	4,28	4,15	4,58	4,56	0,001	
	Тренд и производительность	4,06	4,01	4,28	4,23	0,161	
Качество аудита	Управление руководством	3,87	3,77	4,01	3,76	0,518	
	Профессиональное качество	4,23	4,15	4,43	4,47	0,049	
	Цель и миссии	4,46	4,38	4,64	4,76	0,011	
	Ценность объекта аудита	3,69	4,00	4,28	4,27	0,003	

Источники: Составлена авторами.

Влияние профессионального развития и самооффективности на качество аудита

Поскольку большинство респондентов опроса (57,3%) были из двух возрастных групп (т.е. 31–40 лет (31,9%) и 41–50 лет (25,4%)), мы проанализировали влияние таких факторов, как профессиональное развитие и самооффективность, на качество аудита по параметрам пола, возраста и опыта аудита среди этих возрастных групп (см. табл. 4). Значения p указывает на степень влияния каждого из показателей профессионального развития и самооффективности (утверждений) на качество аудита.

Таблица 4

Дифференцированный анализ по параметрам

Пол	Возраст				Стаж работы			
	31–40 лет		41–50 лет		5–10 лет		больше 15 лет	
	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
$R^2_{\text{скор.}}$	0,542	0,637	0,575	0,463	0,579	0,703	0,717	0,403
Профессиональное развитие								
<i>Мотивация обучения</i>								
Средний балл	4,42	4,24	4,17	4,32	4,09	4,23	4,56	4,34
P-value	0,000	0,000	0,001	0,005	0,000	0,013	0,000	0,005
<i>Возможность обучения</i>								
Средний балл	3,94	3,38	3,73	3,71	3,74	3,49	4,38	3,64
P-value	0,000	0,029	0,074	0,001	0,013	0,090	0,002	0,000
<i>Организационная культура</i>								
Средний балл	3,88	3,84	3,66	3,59	3,52	3,74	4,35	3,56
P-value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000
Самооффективность								
<i>Профессия и опыт</i>								
Средний балл	4,38	4,18	4,14	4,51	4,24	4,15	4,62	4,60
P-value	0,000	0,000	0,000	0,004	0,000	0,000	0,000	0,003
<i>Уверенность и усилие</i>								
Средний балл	4,42	4,24	4,11	4,48	4,18	4,08	4,55	4,57
P-value	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,003
<i>Тренд и производительность</i>								
Средний балл	4,11	4,12	3,99	4,27	3,98	4,08	4,31	4,18
P-value	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000

	Возраст				Стаж работы			
	31–40 лет		41–50 лет		5–10 лет		больше 15 лет	
Пол	М	Ж	М	Ж	М	Ж	М	Ж
Качество аудита								
<i>Управление и руководство</i>								
Средний балл	3,75	3,94	3,47	3,70	3,68	4,02	4,07	3,53
P-value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Профессиональное качество</i>								
Средний балл	4,24	4,24	4,27	4,45	4,10	4,27	4,51	4,44
P-value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
<i>Цель и миссии</i>								
Средний балл	4,575	4,500	4,432	4,743	4,329	4,500	4,764	4,760
P-value	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,018	0,000	0,000
<i>Ценность объекта аудита</i>								
Средний балл	4,03	3,81	3,89	4,22	3,99	4,04	4,51	4,09
P-value	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,001	0,000	0,000

Источники: Составлена авторами по результату опроса.

Полученные результаты демонстрируют существенное влияние на качество аудита всех показателей профессионального развития и самоэффективности для всех возрастных групп, кроме мужчин в возрасте 41–50 лет, у которых фактор «возможность обучения» на качество аудита влияет незначительно.

Также проведенный анализ показывает, что по всем средним баллам профессионального развития и самоэффективности женщины со стажем работы от 5 до 10 лет, а также мужчины со стажем работы больше 15 лет наиболее существенно влияют на качество аудита ($R_{adj}^2 = 0,703$ и $R_{adj}^2 = 0,717$ соответственно). Показатель R_{adj}^2 (коэффициент детерминированности) показывает силу взаимосвязи между переменными (профессиональным развитием/самоэффективностью и качеством аудита).

Анализ влияния каждого фактора на качество аудита

Чтобы проанализировать влияние каждого фактора на качество аудита, мы провели множественный регрессионный анализ и определили коэффициенты β для каждой переменной. Одно из преимуществ коэффициентов β заключается в том, что они позволяют сравнить относительные вклады каждой независимой переменной в предсказание зависимой переменной. Коэффициенты β следует трактовать с точки зрения относительного влияния каждого предиктора на зависимую переменную.

В итоге построили следующую модель:

$$y = 0,495 + 0,254x_1 - 0,038x_2 + 0,095x_3 + 0,338x_4 + 0,009x_5 + 0,209x_6$$

Уравнение выражает зависимость качества аудита (y) от мотивации обучения (x_1), возможности обучения (x_2), организационной культуры (x_3), профессии и опыта (x_4), уверенности и усилия (x_5) и тренда и производительности (x_6). Коэффициенты уравнения показывают количественное воздействие каждого фактора на результативный показатель при неизменности других. В нашем случае качество аудита увеличится на 0,254 ед. при увеличении мотивации обучения на 1 ед. при неизменности остальных показателей и т.д.

Таблица 5

Множественный регрессионный анализ

Независимая переменная	β	t Stat	P-value	R^2	Multi.R	$R^2_{\text{скор.}}$	F
Постоянная	0,495						
Мотивация обучения	0,254	4,677	0,000	0,679	0,824	0,670	79,2
Возможность обучения	-0,038	-0,938	0,349				
Организационная культура	0,095	2,298	0,022				
Профессия и опыт	0,338	5,295	0,000				
Уверенность и усилие	0,009	0,135	0,893				
Тренд и производительность	0,209	3,475	0,001				

Источники: Составлена авторами.

По результатам множественного регрессионного анализа определено воздействие профессионального развития (мотивация обучения, возможности обучения и организационная культура) и самооффективности (профессия и опыт; уверенность и усилие; тренд и производительность) на качество аудита.

Как видно из Таблицы 5, мотивация обучения, профессия и опыт, а также тренд и производительность значительно влияют на качество аудита. Кроме того, коэффициент множественный $R = 0,824$ показывает наличие сильной зависимости качества аудита от профессионального развития и самооффективности. Коэффициент детерминации R^2 составил 0,679 ($R^2 > 0,5$), что указывает на то, что все шесть независимых переменных составили 68% от общего отклонения в качестве аудита. Среди этих факторов наиболее важными были организационная культура, профессия и опыт, а также тренд и производительность.

Из-за масштабного развития технологий цифровизация быстрыми темпами охватывает все сферы деятельности человечества. Ее применение становится все более эффективным в глобальном масштабе. Так как аудито-

ры имеют дело по работе с разными сферами деятельности, им необходимо использовать информационные технологии для организации своей работы. Поэтому важно уделять внимание обучению аудиторов применять информационные технологии в их деятельности.

Регрессионный анализ влияния факторов на каждый компонент качества аудита

В Таблице 6 представлено линейное влияние независимых переменных «профессиональное развитие» и «самоэффективность» на зависимую переменную «качество аудита». Результаты детального анализа каждого аспекта установили, что факторы самоэффективности «профессия и опыт» оказали более сильное влияние на такие компоненты качества аудита, как «профессиональное качество», «цель и миссия», а также на «ценность объекта аудита» ($\beta = 0,390; 0,520$ и $0,532, p < 0,001$ соответственно). Кроме того, фактор профессионального развития «мотивация обучения» оказал не меньшее влияние на такие компоненты качества аудита, как «цель и миссия» и «ценность объекта аудита» ($\beta = 0,415$ и $0,376, p < 0,001$ соответственно).

Таблица 6

Регрессионный анализ качества аудита

Независимая переменная	Качество аудита							
	управление руководством		профессиональное качество		цель и миссии		ценность объекта аудита	
R^2	0,46		0,60		0,56		0,34	
	β	P-value	β	P-value	β	P-value	β	P-value
Профессиональное развитие								
Мотивация обучения	0,195	0,050	0,031	0,649	0,415	0,000	0,376	0,002
Возможность обучения	-0,137	0,068	-0,047	0,356	-0,076	0,146	0,107	0,227
Организационная культура	0,408	0,000	0,073	0,159	-0,069	0,190	-0,032	0,715
Самоэффективность								
Профессия и опыт	-0,088	0,451	0,390	0,000	0,520	0,000	0,532	0,000
Уверенность и усилие	0,049	0,701	0,177	0,043	-0,036	0,687	-0,152	0,309
Тренд и производительность	0,382	0,001	0,292	0,000	0,108	0,159	0,052	0,687

Источники: Составлена авторами.

Вместе с тем анализ показал, что положительное влияние на качество аудита оказывают такие факторы, как «организационная культура», «тренд

и производительность» ($\beta = 0,408$, $\beta = 0,382$, $p < 0,001$). Было установлено, что «уверенность и усилие» оказывают незначительное положительное влияние на профессиональное качество для качества аудита ($\beta = 0,177$, $p < 0,05$).

Анализ посреднического действия

Для этого исследования мы использовали коэффициент увеличения дисперсии (VIF), чтобы определить степень коллинеарности. Поскольку значение VIF составило 1,639 ($VIF < 10$), выбранные параметры не были коллинеарными.

Данный анализ показал, что «профессиональное развитие» ($\beta = 0,443$, $p < 0,001$) положительно сказалось на самооэффективности. А «самооэффективность» ($\beta = 0,880$, $p < 0,001$) оказала значительное положительное влияние на «профессиональное развитие». Далее, мы определили, что для качества аудита «самооэффективность» ($\beta = 0,816$, $p < 0,001$) оставалась значительной переменной и имела больший эффект, чем «профессиональное развитие» ($\beta = 0,492$, $p < 0,001$ (см. табл. 7).

Таблица 7

Анализ посреднического действия*

Зависимая переменная	Независимая переменная	β	t – Stat	R ²	F
Самооэффективность	Профессиональное развитие	0,443	12,128	0,390	147,082
Профессиональное развитие	Самооэффективность	0,880	12,128	0,390	147,082
Качество аудита	Профессиональное развитие	0,492	13,244	0,433	175,392
	Самооэффективность	0,816	18,534	0,599	343,517
	Профессиональное развитие	0,214	5,703	0,649	211,558
	Самооэффективность	0,628	11,873		

Примечание: * VIF = 1,639.

Источники: Составлена авторами.

Результаты проведенных расчетов демонстрируют, что самооэффективность проявляет эффект частичного посреднического воздействия, но без коллинеарности.

Самооэффективность оказывает положительное влияние на управление эффективностью в различных областях. Данный анализ отчетливо показывает, что спрос на качество аудита постоянно растет. С целью повышения эффективности аудита государственные аудиторы, чтобы повысить свою производительность, готовы пройти все трудности обучения. Исследование также показало, что *профессиональное развитие*, в отличие от *самооэффективности*, оказывает частичное влияние на качество аудита.

Дискуссия

В целом, аудит оптимизирует государственную функцию, оценивая легитимность, экономичность, оптимальность и эффективность использования государственных ресурсов. Аудиторские отчеты могут предоставлять мнения и рекомендации для дальнейшего повышения эффективности исполнительной власти.

Цель данного исследования – произвести анализ фактического состояния влияния отдельных факторов (самоэффективности и профессионального развития государственных аудиторов) на качество государственного аудита в Казахстане. Для того чтобы выявить и установить эти взаимосвязи, были проведены дисперсионный, регрессионный, корреляционный анализы.

Таким образом, подтвердились предложенные выше гипотезы: а) самоэффективность положительно влияет на качество аудита; б) организационная культура как основной фактор влияет на профессиональное развитие аудиторов; в) *профессиональное развитие* положительно сказалось на *самоэффективности* ($\beta = 0,443, p < 0,001$). Необходимо заметить, что и *самоэффективность* оказала значительное положительное влияние на *профессиональное развитие* ($\beta = 0,880, p < 0,001$), т.е. имеется прямая взаимосвязь между *профессиональным развитием* и *самоэффективностью*; г) профессиональное развитие напрямую влияет на качество аудита.

Высокая самоэффективность обычно приводит к повышению качества аудита, а самоэффективность оказывает огромное влияние на мотивацию, усилия, настойчивость и производительность человека. Профессионализм приводит к повышению качества аудита. Поэтому самоэффективность и профессиональное развитие влияют на качество аудита.

По результатам опроса и проведенного анализа установили, что большинство респондентов считают, что существует множество возможностей для личного роста в их государственных учреждениях и что их работа предоставляет возможности для личностного роста и развития. Однако они также считают, что проводимые тренинги по работе не совсем достаточны для повышения и наработки навыков.

Кроме того, государственные аудиторы обычно позитивно относятся к своим профессиональным способностям и опыту, подтверждая мнение о том, что опыт может повысить самоэффективность. Тем не менее было установлено, что аудиторы менее уверены в своих коммуникативных навыках и менее осведомлены о появлении новых технологий, которые можно применять для повышения эффективности работы. Более того, большинство государственных аудиторов редко применяют знания иностранных языков в работе либо не все владеют ими.

Результаты опроса показали, что аудиторы обычно удовлетворены тем, как они планируют, проводят аудиторские мероприятия и выполняют задачи; при этом многие хорошо владеют навыками общения, что имеет позитивный эффект во взаимоотношениях с объектами аудита. Аудиторский опыт и профессионализация положительно повлияли на профессиональ-

ный скептицизм, который помимо знаний и навыков аудитора может улучшить профессиональное суждение.

Полученные результаты показывают, что на качество аудита помимо мужчин в возрасте 41–50 лет и со стажем работы больше 15 лет, существенное влияние оказывают женщины со стажем работы от 5 до 10 лет.

Настораживает, что, согласно опросу, респонденты при выявлении нарушений у объектов аудита не всегда ответственно подходят к принятию решений. Однако надо учесть, что аудит станет более эффективным в результате налаживания конструктивных рабочих взаимоотношений между аудитором и руководством или представителями объектов аудита.

Многие респонденты в своих предложениях по улучшению качества аудита указали переход в электронный формат аудита. Учитывая, что данная тематика очень обширная и требует дальнейшего исследования, предлагаем обсудить следующие вопросы: цифровой аудит как фактор роста качества аудита; оценка влияния цифрового аудита на государственное управление.

Выводы и рекомендации

В целом, анализ показал, что в Казахстане опыт государственных аудиторов, а также их уверенность и усердие являются одним из наиболее значимых факторов эффективности и качества государственного аудита. Положительно влияет на качество аудита и степень профессионализма государственных аудиторов.

Те выводы, которые были сделаны в результате анализа проведенного исследования, позволили авторам предложить ряд практических рекомендаций для органов государственного аудита Казахстана.

Первое – целесообразно проводить мероприятия по распространению знаний и организации обмена опытом для повышения профессионального уровня государственных аудиторов.

Второе – профессиональная подготовка и тщательный отбор сотрудников улучшат процессы аудита, что, в свою очередь, благоприятно скажется на результатах аудита. Важно учитывать уровень соответствующих знаний кандидатов на должность при принятии на работу, а также обеспечивать постоянное повышение квалификации действующих аудиторов.

Третье – своевременное использование современных информационных технологий приводит к организационным нововведениям и облегчает пересмотр бизнес-процессов, а благоприятная конкурентная динамика приводит к повышению эффективности работы органов государственного аудита. Поэтому повышение ценности профессии аудитора требует постоянной адаптации к новым типам технологий и обновления концепций аудита.

Четвертое – руководству необходимо сосредоточиться на проведении совместной работы (командной), которая положительно влияет на качество аудиторской отчетности. Руководители группы должны понять, что развитие отношений сотрудничества между членами команды способствует повышению эффективности работы коллектива в целом, поэтому тесные и до-

брые отношения будут только способствовать росту качества результатов аудиторских мероприятий.

Пятое – государственные аудиторы должны поддерживать профессиональные отношения с проверяемыми объектами и надлежащим образом сообщать им результаты аудита. Аудиторский отчет должен представлять собой эффективный инструмент для повышения эффективности работы государственного органа и правительства в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Bagozzi R.P., Yi Y. On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*. 1988. Vol. 16. N. 1. P. 74–94. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02723327> (дата обращения: 08.06.2018).
2. Bandura A. *Social Foundation of Thought and Action: A Social-Cognitive View*. Englewood Cliffs. 1986. URL: <http://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000> (дата обращения: 08.06.2018).
3. Bandura A. Perceived Self-Efficacy in the Exercise of Personal Agency. *Journal of Applied Sport Psychology*. 1990. Vol. 2. N. 2. P. 128–163. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10413209008406426?journalCode=uasp20> (дата обращения: 08.06.2018).
4. Bandura A. Self-Efficacy Conception of Anxiety. *Anxiety Research*. 1988. Vol. 1. N. 2. P. 77–98. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10615808808248222> (дата обращения: 08.06.2018).
5. Bandura A., Freeman W.H., Lightsey R. Self-Efficacy: The Exercise of Control. 1999. URL: <http://connect.springerpub.com/content/sgrjcp/13/2/158> (дата обращения: 08.06.2018).
6. Bobek D.D., Daugherty B.E., Radtke R.R. Resolving Audit Engagement Challenges through Communication. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 2012. Vol. 31. N. 4. P. 21–45. URL: <http://www.aaajournals.org/doi/pdf/10.2308/ajpt-50210> (дата обращения: 06.06.2018).
7. Carcello J.V. et al. Board Characteristics and Audit Fees. *Contemporary Accounting Research*. 2002. Vol. 19. N. 3. P. 365–384. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1506/CHWK-GMQ0-MLKE-K03V> (дата обращения: 10.06.2018).
8. Cervone D., Jiwani N., Wood R. Goal Setting and the Differential Influence of Self-Regulatory Processes on Complex Decision-Making Performance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 61. N. 2. P. 257. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=8718452> (дата обращения: 13.06.2018).
9. Charkhabi M., Abarghuaei M.A., Hayati D. The Association of Academic Burnout with Self-Efficacy and Quality of Learning Experience Among Iranian Students. *Springerplus*. 2013. Vol. 2. N. 1. P. 677. URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-1801-2-677> (дата обращения: 13.06.2018).
10. Davenport T.H. et al. *Working Knowledge: How Organizations Manage what they Know*. Harvard Business Press, 1998. URL: <https://books.google.kz/books?hl=ru&lr=&id=-4-7vmCVG5cC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Working+knowledge:+how+organizations+man>

- age+what+the+know&ots=mzj9V_ajI7&sig=sNCaAYDbfYRwfJdJqG3rVAK3HE&redir_esc=y#v=onepage&q=Working%20knowledge%3A%20how%20organizations%20manage%20what%20the%20know&f=false (дата обращения: 03.06.2018).
11. DeAngelo L.E. Auditor Size and Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*. 1981. Vol. 3. N. 3. P. 183–199. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0165410181900021> (дата обращения: 13.06.2018).
 12. Gist M.E., Mitchell T.R. Self-efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*. 1992. Vol. 17. N. 2. P. 183–211. URL: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1992.4279530> (дата обращения: 11.06.2018).
 13. Green W. Are Industry Specialists More Efficient and Effective in Performing Analytical Procedures? A Multi-stage Analysis. *International Journal of Auditing*. 2008. Vol. 12. N. 3. P. 243–260. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1099-1123.2008.00383.x> (дата обращения: 01.06.2018).
 14. Hayati D., Charkhabi M., Naami A.Z. The Relationship between Transformational Leadership and Work Engagement in Governmental Hospitals Nurses: a Survey Study. *Springerplus*. 2014. Vol. 3. N. 1. P. 25. URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-1801-3-25> (дата обращения: 23.05.2018).
 15. Miskel C.G., Hoy W. K. *Educational administration: Theory, research, and practice*. – 2001. URL: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09578230810849862> (дата обращения: 20.06.2018).
 16. Huang C.C. Knowledge Sharing and Group Cohesiveness on Performance: An Empirical Study of Technology R&D Teams in Taiwan. *Technovation*. 2009. Vol. 29. N. 11. P. 786–797. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497209000480> (дата обращения: 18.05.2018).
 17. Knechel W.R. et al. Audit Quality: Insights from the Academic Literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 2012. Vol. 32. N. sp1. P. 385–421. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2040754## (дата обращения: 23.05.2018).
 18. Libby R., Luft J. Determinants of Judgment Performance in Accounting Settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Environment. *Accounting, organizations and society*. 1993. Vol. 18. N. 5. P. 425–450. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829390040D> (дата обращения: 18.06.2018).
 19. Moriarty S. Communicating Financial Information through Multidimensional Graphics. *Journal of Accounting Research*. 1979. P. 205–224. URL: https://www.jstor.org/stable/2490314?seq=1#page_scan_tab_contents (дата обращения: 16.05.2018).
 20. Nagy A. Audit Partner Specialization: the Case of Andersen followers. *Managerial Auditing Journal*. 2012. Vol. 27. N. 3. P. 251–262. URL: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02686901211207483> (дата обращения: 10.05.2018).
 21. Nelson M., Tan H.T. Judgment and Decision Making Research in Auditing: A Task, Person, and Interpersonal Interaction Perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 2005. Vol. 24. N. s-1. P. 41–71. URL: <http://www.aaajournals.org/doi/pdf/10.2308/aud.2005.24.s-1.41> (дата обращения: 12.05.2018).
 22. Nunnally J.C., Bernstein I.H. *Psychometric Theory* (McGraw-Hill Series in Psychology). New York: McGraw-Hill, 1994. Vol. 3.
 23. Porter L.W. et al. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 1974. Vol. 59. N. 5. P. 603. URL: <http://psycnet.apa.org/record/1975-06351-001> (дата обращения: 01.06.2018).

24. Randhawa G. Self-Efficacy and Work Performance: an Empirical Study. *Indian Journal of Industrial Relations*. 2004. P. 336–346. URL: https://www.jstor.org/stable/27767910?seq=1#page_scan_tab_contents (дата обращения: 05.06.2018).
25. Sadler P. *Managerial Leadership in the Post-Industrial Society*. Gower Publishing Company, Limited, 1988.
26. Schwarzer R.MJ (1995) Generalized Self-Efficacy Scale. /Measures in Health Psychology: A User's Portfolio Causal and Control Beliefs. Windsor, England: NFER-NELSON. С. 35–37.
27. Stephens N.M. External Auditor Characteristics and Internal Control Reporting Under SOX section 302. *Managerial Auditing Journal*. 2011. Vol. 26. N. 2. P. 114–129. URL: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02686901111095001> (дата обращения: 05.06.2018).
28. Stewart T., Ruckdeschel C. *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Performance Improvement. 1998. Vol. 37. N. 7. P. 56–59. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pfi.4140370713> (дата обращения: 10.06.2018).
29. Wallman S.M.H. The Future of Accounting, Part III: Reliability and Auditor Independence. *Accounting Horizons*. 1996. Vol. 10. N. 4. P. 76. URL: <https://search.proquest.com/openview/59796ca37756d0f2d3494acf9551bdd3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=3330> (дата обращения: 01.06.2018).

ANALYSIS OF FACTORS DETERMINING QUALITY OF GOVERNMENTAL AUDIT IN KAZAKHSTAN

Assan Bexultanov

Doctoral Student (in Economics), Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan; Chief Expert Auditor at Internal Public Audit Committee, the Ministry of Finance of the Republic of Kazakhstan.
Address: 11, Zhenis Ave., Astana, 010000 Kazakhstan.
E-mail: asan.beksultanov@gmail.com

Raushan Dulambaeva

Doctor of Economic Sciences, Professor at the Institute of Management, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan.
Address: 33, Abay Ave., Astana, 010000 Kazakhstan.
E-mail: R.Dulambayeva@apa.kz, dulambaeva68@mail.ru

Sayabek Ziyadin

Doctor of Economic Sciences, Professor, al-Farabi Kazakh National University.
Address: 71 al-Farabi Ave., 050040 Almaty, Kazakhstan.
E-mail: sayabekz@gmail.com

Abstract

The research object is the effect of self-effectiveness and government auditors' professional development on the quality of governmental audit. The purpose of the research is to study correlation between professional development, self-effectiveness

and auditing quality in order to provide practical recommendations on increasing the effectiveness of governmental audit. For studying the relationship between auditing quality, professional development and self-effectiveness of auditors, there was carried out a survey among 20% of government auditors, then dispersion, regression and correlation analyses were conducted based on gathered data.

Authors tested following hypothesis: a) high self-effectiveness of auditors has a positive effect on auditing quality; b) organizational culture is the key factor for professional development of auditors; c) there is a strong correlation between professional development and self-effectiveness; d) professional development has a strong effect on auditing quality. Results of the analysis showed that professional development (including organizational culture and learning opportunities) and self-effectiveness (including profession, experience, work tendencies and results) are significant factors influencing auditing quality.

Keywords: self-effectiveness; professional development; auditing quality; governmental audit; management.

Citation: Bexultanov, A., Dulambaeva, R. & Ziyadin, S. (2018). Analiz faktorov, vliyayushchikh na kachestvo gosudarstvennogo audita v Kazakhstane [Analysis of Factors Determining Quality of Governmental Audit in Kazakhstan]. *Public Administration Issues*, no 4, pp. 94–119 (in Russian).

REFERENCES

1. Bagozzi, R.P. & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the academy of marketing science*, vol. 16, no 1, pp. 74–94. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02723327> (accessed: 08 June, 2018).
2. Bandura, A. (1986). Social Foundation of Thought and Action: A Social-Cognitive View. *Englewood Cliffs*. Available at: <http://psycnet.apa.org/record/1985-98423-000> (accessed: 08 June, 2018).
3. Bandura, A. (1990). Perceived Self-Efficacy in the Exercise of Personal Agency. *Journal of applied sport psychology*, vol. 2, no 2, pp. 128–163. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10413209008406426?journalCode=uasp20> (accessed: 08 June, 2018).
4. Bandura, A. (1988). Self-Efficacy Conception of Anxiety. *Anxiety research*, vol. 1, no 2, pp. 77–98. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10615808808248222> (accessed: 08 June, 2018).
5. Bandura, A., Freeman, W.H. & Lightsey, R. (1999). Self-Efficacy: The Exercise of Control. Available at: <http://connect.springerpub.com/content/sgrjcp/13/2/158> (accessed: 08 June, 2018).
6. Bobek, D.D., Daugherty, B.E. & Radtke, R.R. (2012). Resolving Audit Engagement Challenges through Communication. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, vol. 31, no 4, pp. 21–45. Available at: <http://www.aaajournals.org/doi/pdf/10.2308/ajpt-50210> (accessed: 06 June, 2018).
7. Carcello, J.V., Hermanson, D.R., Neal, T.L. & Riley Jr, R.A. (2002). Board Characteristics and Audit Fees. *Contemporary Accounting Research*, vol. 19, no 3, pp. 365–384. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1506/CHWK-GMQ0-MLKE-K03V> (accessed: 10 June, 2018).

8. Cervone, D., Jiwani, N. & Wood, R. (1991). Goal Setting and the Differential Influence of Self-Regulatory Processes on Complex Decision-Making Performance. *Journal of personality and social psychology*, vol. 61, no 2, p. 257. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=8718452> (accessed: 13 June, 2018).
9. Charkhabi, M., Abarghuei, M.A. & Hayati, D. (2013). The Association of Academic Burnout with Self-Efficacy and Quality of Learning Experience among Iranian Students. *Springer-plus*, vol. 2, no 1, p. 677. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-1801-2-677> (accessed: 13 June, 2018).
10. Davenport, T.H. & Prusak, L. (1998). *Working knowledge: How Organizations Manage What They Know*. Harvard Business Press. Available at: https://books.google.kz/books?hl=ru&lr=&id=-4-7vmCVG5cC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Working+knowledge:+how+organizations+manage+what+the+know&ots=mzj9V_ajI7&sig=sNCaAYDbfYRwfjDjG3rVAK3HE&redir_esc=y#v=onepage&q=Working%20knowledge%3A%20how%20organizations%20manage%20what%20the%20know&f=false (accessed: 03 June, 2018).
11. DeAngelo, L.E. (1981). Auditor Size and Audit Quality. *Journal of accounting and economics*, vol. 3, no 3, pp. 183–199. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0165410181900021> (accessed: 13 June, 2018).
12. Gist, M.E. & Mitchell, T.R. (1992). Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management review*, vol. 17, no 2, pp. 183–211. Available at: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.1992.4279530> (accessed: 11 June, 2018).
13. Green, W. (2008). Are Industry Specialists More Efficient and Effective in Performing Analytical Procedures? A Multi-stage Analysis. *International Journal of Auditing*, vol. 12, no 3, pp. 243–260. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1099-1123.2008.00383.x> (accessed: 01 June, 2018).
14. Hayati, D., Charkhabi, M. & Naami, A. (2014). The Relationship between Transformational Leadership and Work Engagement in Governmental Hospitals Nurses: A Survey Study. *Springer-plus*, vol. 3, no 1, p. 25. Available at: <https://link.springer.com/article/10.1186/2193-1801-3-25> (accessed: 23 May, 2018).
15. Miskel, C.G. & Hoy, W.K. (2001). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. Available at: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09578230810849862> (accessed: 20 June, 2018).
16. Huang, C.C. (2009). Knowledge Sharing and Group Cohesiveness on Performance: An Empirical Study of Technology R&D Teams in Taiwan. *Technovation*, vol. 29, no 11, pp. 786–797. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166497209000480> (accessed: 18 May, 2018).
17. Knechel, W.R., Krishnan, G.V., Pevzner, M., Shefchik, L. B. & Velury, U.K. (2012). Audit Quality: Insights from the Academic Literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, vol. 32, no 1, pp. 385–421. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2040754## (accessed: 23 May, 2018).
18. Libby, R. & Luft, J. (1993). Determinants of Judgment Performance in Accounting Settings: Ability, Knowledge, Motivation, and Environment. *Accounting, organizations and society*, vol. 18, no 5, pp. 425–450. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/036136829390040D> (accessed: 18 June, 2018).
19. Moriarty, S. (1979). Communicating Financial Information through Multidimensional Graphics. *Journal of Accounting Research*, pp. 205–224. Available at: https://www.jstor.org/stable/2490314?seq=1#page_scan_tab_contents (accessed: 16 May, 2018).

20. Nagy, A. (2012). Audit Partner Specialization: The Case of Andersen Followers. *Managerial Auditing Journal*, vol. 27, no 3, pp. 251–262. Available at: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02686901211207483> (accessed: 10 May, 2018).
21. Nelson, M. & Tan, H. T. (2005). Judgment and Decision Making Research in Auditing: A Task, Person, and Interpersonal Interaction Perspective. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, vol. 24, no s-1, pp. 41–71. Available at: <http://www.aaajournals.org/doi/pdf/10.2308/aud.2005.24.s-1.41> (accessed: 12 May, 2018).
22. Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory (McGraw-Hill Series in Psychology)* (Vol. 3). New York: McGraw-Hill.
23. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of applied psychology*, vol. 59, no 5, pp. 603. Available at: <http://psycnet.apa.org/record/1975-06351-001> (accessed: 01 June, 2018).
24. Randhawa, G. (2004). Self-efficacy and Work Performance: An Empirical Study. *Indian Journal of Industrial Relations*, pp/ 336–346. Available at: https://www.jstor.org/stable/27767910?seq=1#page_scan_tab_contents (accessed: 05 June, 2018).
25. Sadler, P. (1988). *Managerial Leadership in the Post-Industrial Society*. Gower Publishing Company, Limited.
26. Schwarzer, R.MJ (1995) *Generalized Self-Efficacy Scale. Measures in health psychology: A user's portfolio Causal and control beliefs*. Windsor, England: NFER-NELSON, pp. 35–37.
27. Stephens, N.M. (2011). External Auditor Characteristics and Internal Control Reporting Under SOX Section 302. *Managerial Auditing Journal*, vol. 26, no 2, pp. 114–129. Available at: <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/02686901111095001> (accessed: 05 June, 2018).
28. Stewart, T. & Ruckdeschel, C. (1998). Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations. *Performance Improvement*, vol. 37, no 7, pp. 56–59. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/pfi.4140370713> (accessed: 10 June, 2018).
29. Wallman, S.M. (1996). The Future of Accounting, Part III: Reliability and Auditor Independence. *Accounting Horizons*, vol. 10, no 4, p. 76. Available at: <https://search.proquest.com/openview/59796ca37756d0f2d3494acf9551bdd3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=3330> (accessed: 01 June, 2018).