

## ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2408-9303-2020-7-5-56-68  
УДК 331.2(045)  
JEL M42, J31

## Гендерная политика аудиторских компаний в России: текущее состояние и перспективы

Г.В. Соболева<sup>а</sup>, Е.И. Зуга<sup>б</sup>

<sup>а,б</sup> Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия  
<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0052-4504>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2470-4403>

### АННОТАЦИЯ

Статья посвящена гендерной политике аудиторских компаний в Российской Федерации. Основная гипотеза работы предполагала, что при преобладании женского труда гендерная структура управляющих органов компаний свидетельствует о наличии «стеклянного потолка», указывающего на возможность гендерной диспропорции не в пользу женщин. Одновременно формально высокие показатели их присутствия в руководящих органах снижают внимание к гендерному неравенству. Методика исследования предусматривает выборочное обследование и структурный статистический анализ гендерного состава аудиторов, оценку гендерного профиля профессии. Использование корреляционно-регрессионного анализа доказало, что гендерный состав в аудиторской среде определяется преимущественно влиянием внешних факторов. Проведена оценка заработных плат по уровням должностей в региональном разрезе и сопоставлена со средним значением в отрасли. Подтверждена авторская гипотеза о существовании в российском аудите гендерных неравенств. Анализ открытых источников показал не востребуемость компаниями современных методов и практик, служащих снижению гендерных диспропорций. Для решения проблемы «стеклянного потолка» предложено расширение перечня раскрываемой гендерной информации в отчетности компаний и инициирование широкой научной дискуссии.

**Ключевые слова:** аудитор; профессиональная квалификация; гендерный дисбаланс; заработная плата; профессия; аудиторская компания; рынок труда; отчетность

**Для цитирования:** Соболева Г.В., Зуга Е.И. Гендерная политика аудиторских компаний в России: текущее состояние и перспективы. *Учет. Анализ. Аудит. = Accounting. Analysis. Auditing.* 2020;7(5):56-68. DOI: 10.26794/2408-9303-2020-7-5-56-68

## ORIGINAL PAPER

## Gender Policy of Auditing Companies in Russia: Current Situation and Prospects

G.V. Soboleva<sup>а</sup>, E.I. Zuga<sup>б</sup>

<sup>а,б</sup> Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia  
<sup>а</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0052-4504>; <sup>б</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2470-4403>

### ABSTRACT

The paper is devoted to the gender politics of the auditing companies in Russia. The main hypothesis of the research suggests that, with the predominance of female labor, the gender structure of the governing bodies reveals the presence of a “glass ceiling” indicating the possibility of gender imbalance not in favor of women. At the same time, high rates of female presence in governing bodies reduce attention to gender imbalance. The research methodology provides for a sample survey and structural statistical analysis of the gender composition of auditors, assessment of the gender profile of the profession. The correlation and regression analysis of factors proves that the gender composition in the auditing environment is determined primarily by the influence of external factors. An assessment of salaries is carried out according to the positions in the regional context and then compared with its average value in the industry. The hypothesis of the existence of gender imbalance in Russian auditing is approved. The analysis of open sources showed the results that companies do not require modern methods and practices that serve to reduce gender imbalances. To solve the “glass ceiling” problem, it is necessary to expand the list of disclosed gender information in company reporting and initiate a broad scientific discussion.

**Keywords:** auditor; professional qualification; gender imbalance; salary; profession; auditing company; labor market; reporting

**For citation:** Soboleva G.V., Zuga E.I. Gender policy of auditing companies in Russia: Current situation and prospects. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing.* 2020;7(5):56-68. (In Russ.). DOI: 10.26794/2408-9303-2020-7-5-56-68

© Соболева Г.В., Зуга Е.И., 2020

## ВВЕДЕНИЕ

В России в 2019 г. гендерным исследованиям как самостоятельному научному направлению в гуманитарных и общественных науках исполнилось тридцать лет. Отсчет начался от первой статьи, опубликованной в 1989 г. авторами А. Посадской, Н. Римашевской и Н. Захаровой и затронувшей гендерную проблематику [1].

Научные работы, посвященные гендерным вопросам в экономике России, в основном касаются участия женщин в советах директоров российских компаний. А вот исследования положения женщин в отдельных областях деятельности встречаются редко. В научной электронной библиотеке eLibrary, содержащей более 17 тыс. российских журналов и около 35 млн публикаций, научных исследований гендерной тематике в сфере аудита не найдено. В настоящее время формально аудиторская деятельность Российской Федерации располагает достаточно большим процентом женщин в руководящих органах компаний, что создает иллюзию благополучия. Однако оценивая общий гендерный состав аудиторов, очевидно, что существует искаженная гендерная пирамида. Положение, когда низовые должности занимают женщины, а их доля на руководящих постах, формально являясь приемлемой, довольно низка, явно свидетельствует о наличии гендерных проблем.

В силу этого были сформулированы основные цели исследования:

- оценка уровня научной разработанности гендерных проблем в зарубежной и российской литературе;
- анализ гендерного состава аудиторов в общем составе занятых в отрасли;
- определение факторов, оказывающих наибольшее влияние на долю женщин-аудиторов;
- изучение отношения профессионального сообщества к гендерному балансу в аудиторских компаниях.

В западных исследованиях гендерные проблемы в аудиторской деятельности анализируются особо тщательно. При этом обзор иностранных публикаций показал, что можно выделить два этапа в осмыслении проблем. В конце XX в. значительное внимание уделялось гендерным перекосам в профессии и выделению причин, которые сформировали «стеклянный потолок» для женщин. Изучение процессов акцентировалось как на формальных механизмах профессиональной деятельности аудиторов (прием на

работу, корпоративное обучение, аттестация), так и на неформальных процессах (командных мероприятиях и т.п.) для того, чтобы установить, насколько принятые модели носили организационную культуру мужской гомосоциальности. Огромное внимание уделялось ролевым моделям и социальным факторам [2]; установлено, что существовавшие модели отбора кандидатов на работу и модели формирования «командного духа» носили скрытые характеристики, более соответствующие мужской ролевой модели [3].

Отметим, что изучение гендерных вопросов занимало как специалистов научной, так и профессиональной среды. Особую озабоченность выражали крупные фирмы США по поводу своей неспособности удержать женщин на руководящих должностях. Проводимые ими исследования о причинах этого в первую очередь касались корпоративного обучения, наставничества и развития социальных профессиональных навыков у работников компаний [4].

В связи с выявленными проблемами стали подробно исследовать вопросы наставничества и инкорпорирования работников, что позволило прийти к выводам, что наставничество, существующее в крупных компаниях, приносит пользу работнику. Было установлено, что женщины-подопечные получали больше социальной поддержки, когда их наставниками тоже были женщины. Кроме того, было обнаружено, что уровень именно социальной поддержки, оказываемой опекунами-партнерами, т.е. представителями высшего руководства, как правило, был ниже, чем уровень, аналогичной поддержки, предоставляемый наставниками-менеджерами [5]. Работы, касающиеся вопросов профессионального обучения, показали, что неформальные и формальные процессы приводят к ситуации, когда представления о высоком уровне социальных навыках, необходимых для работы, отражают мужскую гендерную модель [6].

Проведенные исследования первого этапа позволили не только констатировать существование гендерного дисбаланса в компаниях, но и выявить препятствия, формирующие гендерные ограничения, вне зависимости от декларируемых целей и желаний профессионального сообщества. Это позволило разработать новые модели организации профессиональной среды, предложить контрарные практики, позволившие «разбивать стеклянный потолок».

В XXI в. зарубежные ученые вышли на новый этап в своих работах. От общих проблем гендерного распределения они перешли к исследованиям актуальных проблем профессиональных возможностей женщин-аудиторов. В частности, в работе М. Акерс и Т. Итон доказывается, что аудиторы-женщины ведут себя более этично, чем мужчины [7]. В работе С. Каплан и др. утверждается, что женщины с большей вероятностью сообщают о признаках мошенничества в финансовой отчетности через анонимный канал, чем мужчины-аудиторы [8]. В исследовании Ф.А. Гал и др. изучено влияние отдельных личностных характеристик аудиторов, в том числе и гендерного признака, на результаты аудита и выявлено их статистически значимое влияние на качество аудита [9]. Бельгийские исследователи также свидетельствуют о более высоком качестве аудита, проводимом лицами женского пола, утверждая, что те, при прочих равных условиях, с большей вероятностью выпускают заключение об угрозе непрерывности деятельности, чем мужчины [10]. Кроме того, они же рекомендуют более серьезные корректировки по результатам аудита, в отличие от мужчин. Однако этот разрыв уменьшается с увеличением масштабов проверяемых фирм, а сами различия исчезают с ростом профессиональной социализации [11]. Исследование, проведенное в Испании, за период с 2008 по 2015 г. вновь подтвердило высокое положительное влияние женщин на качество аудиторских услуг. Авторы работы установили, что гендерный эффект возникает с самого первого года назначения партнера женского пола на замену аудитора-мужчины [12]. Такие исследования помогают максимально эффективно использовать потенциал женщин в работе.

В работах зарубежных авторов большое внимание уделено особенностям социального психотипа женщин и разработке специфических мер помощи им. В частности, К. Гасри и др. отмечают, что среди дипломированных бухгалтеров (Certified public accountant, CPA) в аудиторских компаниях доля женщин составляет около 40–45%, при этом только 21% из них являются партнерами. Авторы выявили разницу между причинами профессионального «выгорания» и результатами работы женщин и мужчин. Общие выводы показали, что женщины в данной ситуации сообщают о сильном снижении личных достижений, в то время как мужчины констатируют более высокий уровень собственного обезличивания. Полученные

результаты позволили авторам предложить действия, которые могли бы снизить интенсивность «выгорания» [13].

Вопросы гендерной социализации активно продолжают рассматриваться в настоящее время, но теперь им больше внимания уделяют в азиатских странах, прежде всего в КНР. Исследование, проведенное в китайских аудиторских компаниях, показало, что поскольку руководители, а ими являются мужчины, доминируют в корпоративном руководстве, литература по принятию решений топ-менеджментом преимущественно нацелена на особенности мужского характера, и лидерские качества женщин-руководителей практически не изучены [14].

Изучение процесса обучения аудиторов-стажеров в китайских компаниях CPA показывает, что женщины и мужчины предпочитают разные подходы к организации обучения. Авторы утверждают, что стажеры из крупных фирм в большей степени удовлетворены работой, чем те, кто трудится в более мелких фирмах, и что стажеры-мужчины легче удовлетворяются работой аудиторов, чем противоположный пол. Они связывают это с недостаточным учетом гендерных различий при проведении стажировок [15]. Таким образом, можно сделать вывод, что в Китае и других странах с меньшей историей развития рыночной экономики, научные работы повторяют тематику исследований, характерную для первого этапа изучения в западных странах.

В российских научных исследованиях гендерная тематика, скорее, упоминается, чем изучается. Так в работе В.Г. Гетьмана дается подробный обзор гендерных вопросов, рассмотренных на международном конгрессе бухгалтеров [16]. В статье И.В. Красильниковой, М.В. Мельник, Н.А. Казаковой утверждается, что статистика количества претендентов на сдачу квалификационного экзамена в России свидетельствует о росте заинтересованности молодых специалистов в аудиторской профессии, но при этом не уточняется, с чьей стороны исходит данный интерес в большей степени — мужчин или женщин [17]. С.В. Черемисина указывает на обострение кадрового вопроса как одну из современных проблем в аудиторской сфере, и в числе основных причин называет переход аудиторов в более высокооплачиваемые сферы, уход на пенсию и др. [18]. Подобных примеров исследований российских ученых можно привести еще достаточно много.

Таблица 1 / Table 1

## Половозрастная структура аудиторов в России, % / Gender and age structure of the auditors in Russia, %

| Показатель / Indicator | Год / Year |      |      |      |      |
|------------------------|------------|------|------|------|------|
|                        | 2008       | 2009 | 2010 | 2015 | 2020 |
| Доля женщин            | 80         | 80   | 79   | н/д  | 82   |
| Доля лиц до 25 лет     | 1          | 1    | 1    | 0,5  | н/д  |
| Доля лиц 25 – 35       | 32         | 29   | 21   | 75   | н/д  |
| Доля лиц 35 – 45       | 32         | 33   | 33   |      |      |
| Доля лиц 45 – 55       | 25         | 25   | 28   |      |      |
| Доля лиц старше 55     | 10         | 12   | 17   | 24,5 | н/д  |

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Минфина России. URL: [https://www.minfin.ru/ru/performance/audit/audit\\_stat/AuditReport](https://www.minfin.ru/ru/performance/audit/audit_stat/AuditReport) (дата обращения: 27.05.2020) / compiled by the authors based on data from the Ministry of Finance of Russia. URL: [https://www.minfin.ru/ru/performance/audit/audit\\_stat/AuditReport](https://www.minfin.ru/ru/performance/audit/audit_stat/AuditReport) (accessed on 27.05.2020).

В целом можно констатировать, что западные исследования гендерной тематики в аудите вышли на второй этап изучения этих проблем: от общих вопросов равенства женщин и возможности преодоления эффекта «стеклянного потолка» перешли к конкурентным вопросам особенностей женской ментальности в профессиональной среде. Их выводы позволяют обеспечить максимально успешное продвижение женщин в компаниях и в то же время более эффективно использовать гендерные особенности стиля работы аудиторов. К сожалению, в Российской Федерации не только не осуществлен переход ко второму этапу научных исследований, но даже общее состояние гендерных проблем не является актуальной темой для изучения.

### ОЦЕНКА ГЕНДЕРНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК РОССИЙСКИХ АУДИТОРОВ

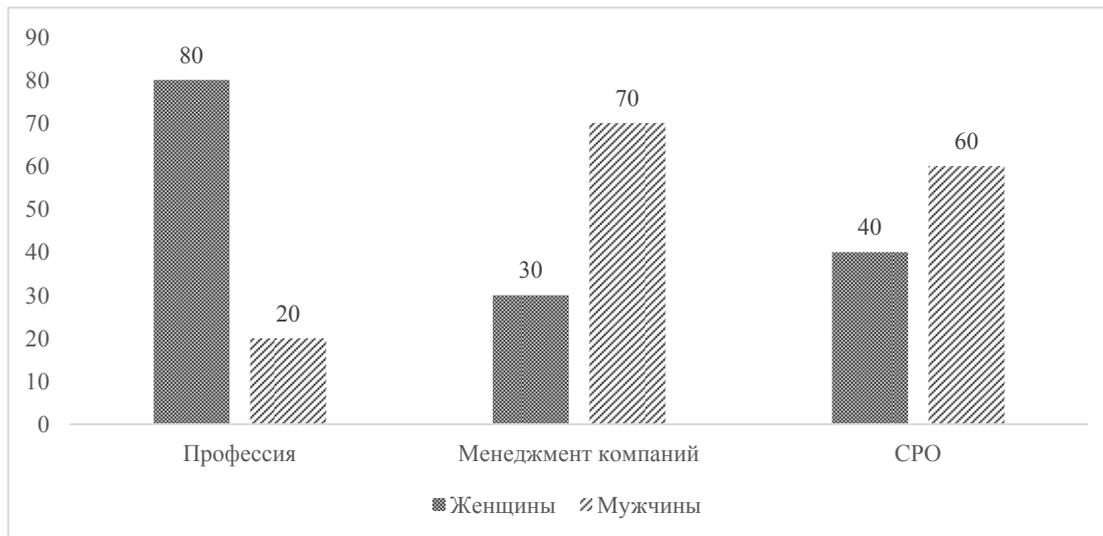
Оценивая гендерные особенности аудиторов в России, авторы статьи изучили статистические данные о числе женщин и мужчин, работающих в сфере аудита, сопоставили общий гендерный профиль профессии и различных руководящих органов, как на уровне компаний, так и профессиональных объединений.

Нужно отметить, что в нашей стране до 2010 г. профессиональные объединения регулярно публиковали статистические отчеты, в которых раскрывалась гендерная и возрастная структура аудиторов. Однако позднее такая практика прекратилась. По итогам обзора исторических

источников и проведенного статистического обследования, анализа данных реестра аудиторов можно представить следующие данные об их половозрастном составе (табл. 1).

Таким образом, начиная с 2008 г. гендерная структура аудиторов носит устойчивый характер: около 80% аудиторов в России — это женщины. Что касается возрастной структуры, то профессия аудитора имеет тенденцию к старению. На долю лиц в возрасте от 25 до 55 лет приходилось в 2008 г. 89%, в 2009 г. — 87%, в 2010 г. — 82%. Даже на этом коротком временном промежутке видна динамика сокращения доли работников средних возрастов и увеличения числа работников в возрасте старше 55 лет. Данная тенденция продолжается, и уже в 2015 г. доля аудиторов в возрасте старше 55 лет возросла до 25%. Как отмечено ранее, ныне представление статистических сведений прекращено, и вопросы возрастной структуры тоже перестали быть объектом наблюдения в Российской Федерации. Можно делать только прогнозные оценки на основе проводимых опросов в аудиторской среде, что в числе работников среднего возраста увеличилась доля лиц в возрасте от 45 до 55 лет. Опросы проводились в г. Санкт-Петербурге, ими было охвачено 7% аудиторских организаций города. Таким образом, можно говорить, что гендерная структура аудиторов в России находится в неизменных параметрах в течение длительного времени, но при этом происходит изменение возрастной структуры с тенденцией к старению.

Сопоставление гендерных профилей профессии и руководителей в российском аудите



**Рис. 1 / Fig. 1. Гендерные профили профессии аудитора, руководящих органов профессиональных объединений и руководящих органов крупнейших аудиторских компаний Российской Федерации на 2019 г., % / Gender profiles of the auditing profession, governing bodies of professional associations and governing bodies of the largest auditing companies in the Russian Federation in 2019, %**

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

показало, что они противоположны. При этом исследовались руководящие органы ведущих аудиторских компаний Российской Федерации, в составе партнеров которых тотально преобладают мужчины, и саморегулируемых организаций. Так, доля женщин среди партнеров в компании Deloitte составляет 30%, KPMG — 20%, FBK Grant Thornton — 50%, BDO — 35%, EY — 20%, PwC — 43,5%<sup>1</sup>. Только в компании FBK Grant Thornton наблюдается «гендерное равенство», но оно все равно не соответствует общему гендерному балансу в этой компании. Также был проведен анализ российских управляющих органов профессиональных организаций аудиторов. В настоящее время проходит реформирование саморегулирования аудиторов в России, и полученные данные не являются окончательными, однако, на данный момент, доля мужчин в новом руководящем органе составила 60%, а женщин — 40%<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Здесь и далее в статье проанализированы российские участники сетей. Составлено авторами по данным открытых источников компаний: KPMG, Deloitte, FBK Grant Thornton, BDO, EY, PwC. URL: <https://home.kpmg/xx/en/home/about/governance/transparency-report.html>; <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/about-deloitte/articles/firm-leadership.html>; <https://www.fbkr.ru/company/topmanagement>; [https://www.bdo.ru/our-people/?PAGEN\\_1=52019](https://www.bdo.ru/our-people/?PAGEN_1=52019); [https://www.ey.com/ru\\_ru/corporate-responsibility](https://www.ey.com/ru_ru/corporate-responsibility); <https://www.pwc.ru/ru/about/corporate-responsibility.html>; (дата обращения: 25.05.2020).

<sup>2</sup> ААС (СРО Аудиторов Ассоциация Содружество). 2019.

Гендерные профили профессии аудитора, аналогичные профили руководящих органов профессии, составленные по результатам исследования, представлены на рис. 1.

Как показали результаты анализа, рассмотренные гендерные профили абсолютно несопоставимы (рис. 1). В профессии подавляющее большинство составляют женщины, в руководстве картина обратная: преобладающее число руководителей — мужчины. На данном этапе исследования гендерный состав руководства мелких компаний не рассматривался, поскольку его, скорее, следует ассоциировать в целом с аудиторской профессией.

Одной из задач исследования было определение факторов, приводящих к увеличению доли женщин среди работников аудиторских компаний. Первоначально авторами статьи была сформулирована гипотеза о наибольшем влиянии заработной платы и выдвинуто предположение, что на уровень последней влияет общее состояние компании: в случае роста выручки у компании можно ожидать и роста оплаты труда, и, следовательно, доли мужчин среди работников. Были выделены факторы, способные оказывать влияние на долю женщин-аудиторов в компании ( $y$ ):  $x_1$  — выручка компании за год;  $x_2$  — доля выручки от аудита;

Governing Bodies. URL: <http://www.auditor-sro.org/about/administration> (дата обращения: 25.05.2020).

Таблица 2 / Table 2

Матрица парной корреляции для  $y$  и факторов  $x_1-x_6$  / Pair correlation matrix for  $y$  and factors  $x_1-x_6$ 

| Факторы / Factors | $y$     | $x_1$  | $x_2$  | $x_3$  | $x_4$  | $x_5$  | $x_6$ |
|-------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| $y$               | 1       |        |        |        |        |        |       |
| $x_1$             | -0,1056 | 1      |        |        |        |        |       |
| $x_2$             | +0,2797 | 0,0346 | 1      |        |        |        |       |
| $x_3$             | -0,1089 | 0,9673 | 0,1159 | 1      |        |        |       |
| $x_4$             | -0,1052 | 0,9033 | 0,0962 | 0,9154 | 1      |        |       |
| $x_5$             | -0,1967 | 0,8148 | 0,1540 | 0,8345 | 0,6930 | 1      |       |
| $x_6$             | -0,0381 | 0,8901 | 0,1005 | 0,8942 | 0,9952 | 0,6711 | 1     |

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

$x_3$  — выручка от аудита;  $x_4$  — средняя численность аудиторов;  $x_5$  — выручка на одного аудитора;  $x_6$  — численность женщин-аудиторов. Сделана выборка из ста крупнейших аудиторских компаний России по данным рейтинга, составленного «Эксперт РА» за 2018 г.; проанализировано наличие зависимости и составлена матрица парной корреляции для перечисленных факторов (табл. 2).

Очевидна слабая связь всех шести факторов с результативным, о чем свидетельствуют данные (см. табл. 2), что означает их незначительное влияние на изменение доли женщин-аудиторов. Кроме того, для всех факторов, кроме доли выручки от аудита ( $x_2$ ), характерна обратная зависимость. При этом наиболее сильная из имеющихся связей (0,2797) с результирующим фактором — долей женщин-аудиторов ( $y$ ) — также у фактора  $x_2$ .

Далее была построена аддитивная модель множественной корреляции:

$$y = 72,814 - 2,234x_1 + 0,114x_2 + 1,387x_3 - 1,445x_4 - 0,001x_5 + 1,839x_6.$$

Оценка качества модели с помощью критерия Р. Фишера ( $F_{расч} > F_{крит}$ ;  $13,06 > 2,42$ ; значимость  $F$ -критерия существенно меньше 0,05) показала, что модель по формальным признакам можно считать удовлетворительной.

Отдельно рассмотрена зависимость между выручками крупнейших российских аудиторских компаний и долями аудиторов-женщин в них (рис. 2). Предварительно были исключены компании, занимающие места с первого по шестое

(KPMG, EY, Deloitte, PwC, BDO, FBK Grant Thornton) как аномальные, обуславливающие высокую вариацию выручки. После их исключения вариация показателя сократилась в 3,1 раза, т.е. до 67,2%. Выяснилось, что вариация доли женщин в аудиторских компаниях невысока и составляет лишь 20,1% при среднем значении доли женщин, равной 72%. Рассчитанный парный линейный коэффициент корреляции с целью оценки тесноты связи оказался равен (-0,34), что свидетельствует об умеренной обратной зависимости между показателями.

Поле корреляции между исследуемыми величинами (рис. 2) свидетельствует об отсутствии значимой зависимости между выручкой крупнейших российских аудиторских компаний и долей аудиторов-женщин.

Результаты проведенного анализа отражают слабое воздействие исследуемых факторов в отдельных компаниях на долю женщин в составе аудиторов, в результате чего сделан вывод, что гендерное состояние отрасли является отражением общей экономической ситуации в России. При этом должна в полной мере проявляться концепция «стеклянного потолка», когда доля женщин уменьшается при продвижении к высшим должностям компании и одновременно присутствует значительный разрыв в заработной плате между руководящими должностями и позициями среднего уровня. Для доказательства этого был проведен статистический анализ рынка труда в сфере аудита с одновременным учетом заработной платы.

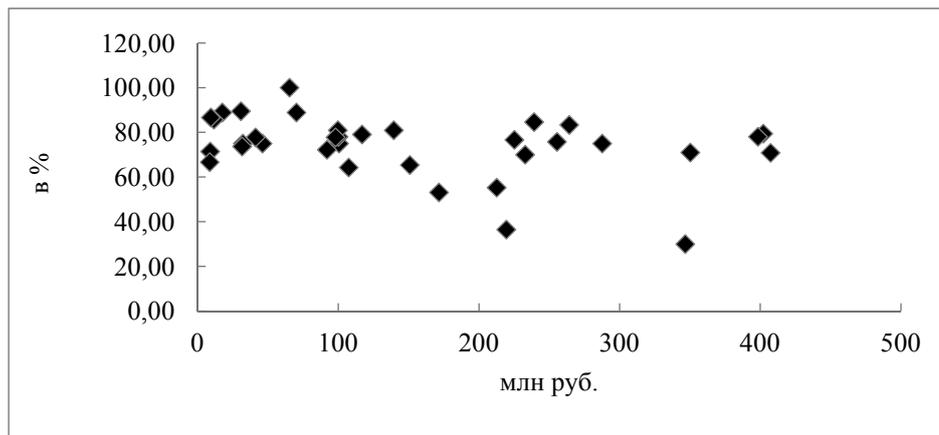


Рис. 2 / Fig. 2. Взаимосвязь выручки аудиторской компании и доли женщин в ней в 2018 г. /  
The relationship between the auditing company's revenue and the share of women in it in 2018

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

### СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА В СФЕРЕ АУДИТА

Для оценки разрывов в заработной плате были сделаны замеры спроса на работников в сфере аудита и проанализированы по уровням вакансий. Выборочное обследование вакансий для аудиторов на рынке труда было проведено в столицах федеральных округов (ФО) — Владивостоке (Дальневосточный ФО), Екатеринбурге (Уральский ФО), Москве (Центральный ФО), Нижнем Новгороде (Приволжский ФО), Новосибирске (Сибирский ФО), Пятигорске (Северо-Кавказский ФО), Ростове-на-Дону (Южный ФО), Санкт-Петербурге (Северо-Западный ФО).

Федеральные округа, и их столицы соответственно, существенно различаются по общему числу аудиторов. Для более корректного сопоставления масштабов аудиторского рынка во всех ФО был рассчитан специальный относительный показатель — «плотность аудиторов», который отражает, сколько аудиторов приходится на 1 млн рабочей силы (табл. 3).

Представленные в табл. 3 данные свидетельствуют, что плотность аудиторов — это устойчивый показатель, его колебания в периоде носят незначительный характер. Максимальная плотность ожидаемо наблюдается в Центральном и Северо-Западном округах, где она превышает общероссийский уровень в 1,7 и 1,2 раза соответственно; во всех остальных ФО показатель плотности аудиторов ниже среднероссийского. Таким образом, для рынка труда в аудите характерны огромные географические диспропорции. По сути, округа формируют два кластера с принципиаль-

но отличными характеристиками, поэтому при анализе средней заработной платы обязательно необходимо принимать во внимание различия в типах рынков труда в аудите.

Исследование заработной платы проводилось на базе одного из самых крупных сайтов по поиску работы и сотрудников HeadHunter (www.hh.ru). Период исследования составил один месяц. Всего было выявлено 267 объявлений по запросу «аудитор» в восьми городах, из них большая часть приходится на г. Москва — 193 (72,3%) и Санкт-Петербург — 39 (14,6%), остальные 13,1% вакансий — на пять городов, в которых появляются только от шести до девяти вакансий «аудитор» в течение месяца. Особо следует отметить г. Пятигорск, где за обследуемый период не было опубликовано ни одной соответствующей запросу вакансии. Полученные результаты соответствуют общей характеристике рынка, определенной на основании показателя плотности аудиторов. Интересно отметить, что в городах первой группы можно найти работу практически на любую аудиторскую вакансию от ассистента до руководителя, тогда как в городах второй, как правило, требуются либо ведущие аудиторы, а работу ассистентом либо руководящую должность найти крайне сложно. К тому же, анализ распределения вакансий по стажу показал, что наиболее востребованы аудиторы с опытом работы 3–6 лет (28,6–66,7%).

Подробному анализу подвергался запрашиваемый работодателями уровень квалификации аудиторов, одним из косвенных индикаторов которого может служить (помимо опыта) наличие/

Таблица 3 / Table 3

Количество аудиторов на 1 млн рабочей силы в федеральных округах Российской Федерации в 2017 и 2018 гг. / The number of auditors per 1 million workforce in federal districts in Russia in 2017 and 2018

| Федеральный округ / Federal district | Количество аудиторов / Number of auditors |      |                      |
|--------------------------------------|---|------|----------------------|
|                                      | 2017                                      | 2018 | Разница / Difference |
| Российская Федерация                 | 257                                       | 256  | -1                   |
| Центральный ФО                       | 441                                       | 435  | -6                   |
| Северо-Западный ФО                   | 317                                       | 319  | +2                   |
| Южный ФО                             | 159                                       | 158  | -1                   |
| Приволжский ФО                       | 177                                       | 179  | +2                   |
| Уральский ФО                         | 219                                       | 220  | +1                   |
| Сибирский ФО                         | 173                                       | 162  | -11                  |
| Дальневосточный ФО                   | 139                                       | 162  | +23                  |
| Северо-Кавказский ФО                 | 66  | 64   | -2                   |

Источник / Source: составлено авторами на основе данных Федеральной службы государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 27.05.2020) / compiled by the authors on the basis of data from the Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru> (accessed on 27.05.2020).

отсутствие профессиональных аттестатов — квалификационный аттестат аудитора, международный сертификат «Дипломированный внутренний аудитор» (Certified Internal Auditor, CIA), сертификат ACCA (The Association of Chartered Certified Accountants). Нашей задачей было убедиться, что к работнику предъявляют серьезные требования, чтобы сопоставить соотношение уровня его квалификации и заработной платы.

По результатам выборочного обследования можно утверждать, что в среднем 44% вакансий для аудиторов включают требование наличия профессионального аттестата, для 54,2% вакансий данное требование обязательное. Чаще всего профессиональные аттестаты аудиторов требуются для вакансий руководителя/заместителя с опытом работы 3–6 и более 6 лет — 78,9% в среднем. Для позиции ведущего/старшего аудитора профессиональный аттестат требуется в среднем в 50,7% случаев, для аудитора — в среднем 46,1%. Требования к соискателям не ограничиваются только российскими аттестатами, в 14,5% случаев работодателями требовались аттестаты CIA и в 12,2% — ACCA. По итогам данного этапа исследования можно сделать вывод, что на рынке существуют требования на высококвалифицированную рабочую силу с высоким уровнем подтверждения квалификационной значимости.

Далее анализу подвергался масштаб рынка аудиторов по числу вакансий и уровень заработной платы как одна из ключевых характеристик для оценки состояния рынка, которая должна помочь понять и объяснить гендерное положение в профессии. Анализ ситуации в целом показал, что спрос в Москве в 4,9 раза выше, чем в Санкт-Петербурге, и в среднем в 27,6 раза выше, чем в других городах. Таким образом, можно говорить о высокой востребованности аудиторов в столице страны и достаточно непростой ситуации в регионах, где им сложно найти работу. Дальнейший анализ уровня заработной платы проводился по Москве, поскольку активный рынок присутствует только здесь (табл. 4).

Исследование выявило наличие значительного разрыва в уровне средней заработной платы между ассистентами и аудиторами (+137,2%), тогда как между аудиторами и ведущими аудиторами он минимален (+0,2%). По мере накопления опыта работником уровень его заработной платы растет как внутри одной позиции, так и при переходе на следующую профессиональную ступень, причем наиболее резко именно с позиции руководящего работника, где и происходит гендерный разрыв.

Анализ вакансий для аудиторов, представленных на рынке труда в разных городах, показал, что гендерные требования к кандидатам на

Таблица 4 / Table 4

**Зарботная плата на аудиторских вакансиях в г. Москва, тыс. руб. /  
Salaries of auditors in Moscow, thousand rubles**

| Вакансии / Vacancies   | Ассистент аудитора / Assistant auditor | Аудитор / Auditor | Ведущий/старший аудитор / Senior auditor | Руководитель/заместитель руководителя отдела / Head of the department |
|--|--|-------------------|--|---|
| Диапазон заработной платы  | 25–70                                  | 60–250            | 60–150                                   | 110–180   |
| Средняя заработная плата   | 44,3                                   | 105,1             | 105,3                                    | 147,5   |
| Цепной абсолютный прирост заработной платы                               | –                                      | +60,8             | +0,2                                     | +42,2   |
| Базисный абсолютный прирост заработной платы (база – ассистент аудитора) | –                                      | +60,8             | +61,0                                    | +103,2  |

*Источник / Source:* составлено авторами на основе данных HeadHunter. URL: <https://hh.ru> (дата обращения: 27.05.2020) / compiled by the authors based on data from the HeadHunter. URL: <https://hh.ru> (accessed on 27.05.2020).

объявленные вакансии со стороны работодателей отсутствуют. Однако уровень заработной платы достаточно невысокий, особенно в регионах, что обуславливает «женский» состав претендентов на вакансии. В целом обращает на себя внимание достаточно неблагоприятная ситуация на рынке труда в регионах: ограниченное предложение на рынке, полное отсутствие вакансий по низким и высоким позициям, что затрудняет вход в профессию и ограничивает возможности профессионального развития.

Установлено также, что уровень заработной платы специалистов по аудиту является низким как в стране в целом, так и в отдельных регионах (рис. 3): ее средние значения по исследуемым регионам в финансовой сфере (порог 2) выше средних значений в аудите (порог 3) в 1,8 раза; по регионам (порог 1) в 1,2 раза выше заработка в аудите (порог 3). Иными словами, заработная плата в данном сегменте рынка стремится не к показателям, нормальным для высококвалифицированных специалистов, а к показателям, включающим в том числе и низкоквалифицированный труд. Причем, если исключить Москву и Санкт-Петербург, заработная плата аудиторов ниже средней по региону. Единственное исключение из рассмотренных субъектов Российской Федерации составляет Нижегородская область, где она превышает среднюю на 4,9 тыс. руб.

Самый низкий уровень заработной платы аудиторов – до 30 тыс. руб. – встречается в Приморском крае, Ростовской области, Ставропольском крае; 30–50 тыс. руб. – в трех регионах – Новосибирская, Нижегородская, Свердловская об-

ласти. Практически такое же ее распределение по регионам в финансовой сфере, но с иными уровнями – до 60 и 60–80 тыс. руб. При этом средняя заработная плата в целом по регионам (за исключением Москвы и Санкт-Петербурга) варьирует незначительно, с размахом в 9 тыс. руб. (33,8–42,5 тыс. руб.). Следовательно, уровень и качество жизни аудиторов в разных регионах различается.

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что соискателям предлагают низкую заработную плату. Одновременно к кандидатам предъявляют высокие профессиональные требования, достижение которых требует и значительных денежных затрат, и опыта работы. Кроме того, наблюдается значительное увеличение уровня оплаты руководящих должностей по сравнению с высококвалифицированными специалистами именно на тех позициях, где доминируют мужчины. В результате складывается типичная картина гендерных противоречий: высокая заработная плата соответствует позициям, на которых преобладают мужчины. При этом если сопоставлять данные о числе женщин на руководящих постах с выявленным гендерным профилем профессии, то становится очевидным, что присутствует проблема «стеклянного потолка».

### АНАЛИЗ ГЕНДЕРНЫХ ПРОБЛЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СООБЩЕСТВОМ

Наличие проблемы, которое общество хочет решить, предполагает необходимость ее широкого обсуждения. Поэтому важно установить, видит

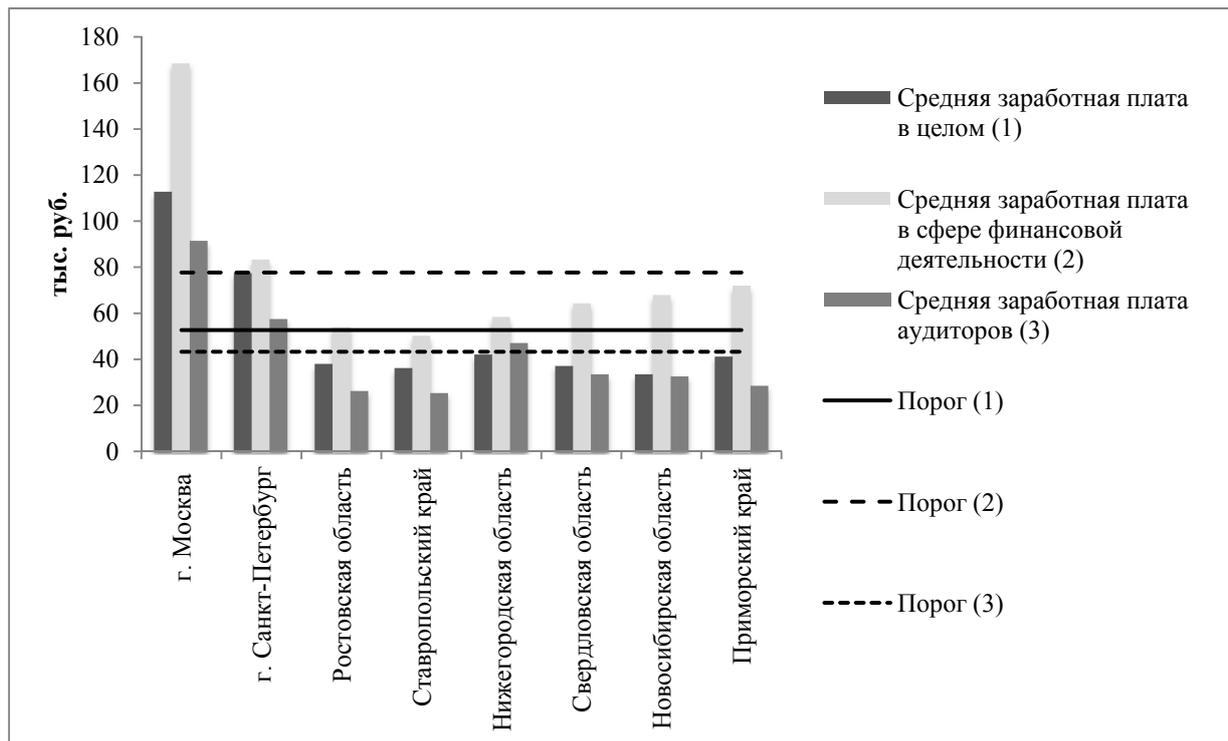


Рис. 3 / Fig. 3. Средняя заработная плата в отдельных регионах Российской Федерации в целом, в финансовой деятельности и у аудиторов в 2018 г. / The average salary in certain regions of the Russian Federation as a whole, in the sphere of financial activities and also among auditors in 2018

Источник / Source: разработано авторами / developed by the authors.

ли профессиональное сообщество гендерные проблемы, как их оценивает и какие предполагает пути решения. В западных странах информация о гендерных вопросах является обязательной составляющей годовых отчетов и иных источников (например, собственных сайтов), где организации представляют информацию об общей доле женщин в профессии, их количестве на высших должностях и о подходах компаний к решению гендерных проблем. Исходя из этого, нами изучались различные источники информации: сайты и годовые отчеты компаний, информационные ресурсы профессиональных сообществ в следующих аспектах:

- качество раскрытия гендерной информации компаниями;
- оценка самими компаниями гендерного состояния профессии;
- предполагают ли они реализацию каких-либо мер по формированию более современной социальной гендерной модели в компании;
- проводят ли специальные исследования, направленные на улучшение профессиональной социальной адаптации женщин.

Результаты мониторинга выбранных источников информации показали, что российские компании не стремятся раскрывать гендерную информацию в своих отчетах. Только две из исследуемых компаний — Deloitte и PwC — указывают долю женщин в руководстве. Остальные подобные сведения в своих отчетах не приводят. Две компании разместили заявления по гендерной тематике на сайте. У BDO данная информация носила, по сути, рекламный характер и была призвана убедить женщин, что даже если они имеют маленьких детей, им следует выходить на работу, и что в организации им создадут для этого необходимые условия. Компания Deloitte разместила информацию о своей приверженности гендерному равенству и стремлению сократить гендерный разрыв на высоких должностях. Однако, в чем именно заключается поддержка женщинам-руководителям, не раскрывается. Стоит напомнить, что в данной компании женщины-партнеры составляют лишь 30%.

Только на сайтах двух компаний удалось обнаружить исследовательские материалы, касающиеся гендерной проблематики. Например, на

сайте компании FBK Grant Thornton размещено много информации о ее исследованиях в области гендерного состава руководства компаний России, однако это не повлияло на деятельность организации. Раскрывая информацию о себе, она никак не освящает гендерную ситуацию внутри компании. Аналогичная ситуация по исследовательским материалам и у Deloitte.

По результатам данного мониторинга можно прийти к выводу, что профессиональное сообщество не уделяет должного внимания гендерной проблематике. Описание гендерных вопросов носит общий характер, не поднимаются актуальные вопросы, которые активно обсуждаются в научной литературе за рубежом.

### ВЫВОДЫ

С практической точки зрения результаты исследования выявили наличие гендерных трудностей в сфере аудита и определили их причины. В аудиторской профессии существуют проблемы «стеклянного потолка» и диспропорций в заработной плате. Уровень заработка в аудиторских компаниях начинает ускоренно расти для руководящих должностей, где преобладают мужчины. Гендерные диспропорции поддерживаются не различием оплаты труда специалистов одного уровня, а через общий низкий уровень заработных плат и продвижение по карьерной лестнице мужчин, которое для них значительно облегчено в силу существующей традиции nepotизма. Данные выводы позволяют сформулировать риски, которые могут быть следствием существующей гендерной ситуации. Компании перестают быть привлекательными работодателями для специалистов, носителей самых актуальных, прежде всего цифровых компетенций, что в конечном счете отразится на конкурентных возможностях самих компаний. Смягчению гендерных диспропорций мо-

жет способствовать активное внедрение цифровых технологий, что позволит обеспечить рост производительности труда, снижение издержек и, следовательно, рост заработной платы в профессии. Одновременно компаниям следует пересмотреть системы тренингов и наставничества. Необходимо учитывать гендерные особенности при формировании методик обучения, социальных практик в компаниях, специальных программ, развивающих руководящий потенциал женщин-аудиторов.

Проведенное исследование позволяет предположить, что внешне благополучные данные о гендерных характеристиках компаний приводят к тому, что гендерная повестка не является актуальной для профессии. Данный вывод применим к любым сферам деятельности, где преобладают женщины, но это несет огромные риски для компаний. С целью изменения ситуации необходимо вносить дополнительные требования об обязательных специальных нормах раскрытия гендерной информации в отчетности для отраслей с преобладанием женщин, в том числе и в сфере аудита.

Вопросы гендерной политики в настоящее время привлекают все большее внимание в социально-экономическом дискурсе. Все чаще поднимаются вопросы о необходимости дискриминации компании, не реализующие принципы гендерного равенства. Поэтому для эффективной реакции на изменяющиеся реалии социально-экономической среды требуется широкое обсуждение как самих гендерных проблем, так и способов их преодоления. К сожалению, уровень внимания к гендерным вопросам в настоящее время в аудиторской среде минимален. Наличие специальных исследований или программ для активного осмысления гендерных проблем профессиональным сообществом позволило бы женщинам быть более успешными в их карьере.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Реснянский С. И., Амиантова И. С. История России в гендерном измерении. *Вестник Российского университета дружбы народов Серия: История России*. 2019;18(2):278–301. DOI: 10.22363/2312–8674–2019–18–2
2. Coffey A. J. Double entry: The professional and organizational socialization of graduate accountants. Cardiff: University of Wales College of Cardiff; 1993. 615 p.
3. Halford S., Savage M., Witz A. Gender, careers and organisations. London: Palgrave; 1997. 315 p.
4. Dalton D. R., Hill J. W., Ramsay R. J. Women as managers and partners: Context specific predictors of turnover in international public accounting firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 1997;16(1):29–50.

5. Scandura T. A., Viator R. E. Mentoring in public accounting firms – an analysis of mentor protege relationship, mentorship functions, and protege turnover intentions. *Accounting Organizations and Society*. 1994;19(8):717–734. DOI: 10.1016/0361–3682(94)90031–0
6. Anderson-Gough F., Grey C., Robson K. “Helping them to forget..”: The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting Organizations and Society*. 2005;30(5):469–490. DOI: 10.1016/j.aos.2004.05.003
7. Akers M., Eaton T. Underreporting of chargeable time: The impact of gender and characteristics of underreporters. *Accounting Faculty Research and Publications*. 2003;15(1):82–96.
8. Kaplan S., Pany K., Samuels J., Zhang J. An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics*. 2009;87(1). DOI: 10.1007/s10551–008–9866–1
9. Gul F.A, Wu D., Yang Z. Do individual auditors affect audit quality? Evidence from archival data. *The Accounting Review*. 2013;88(6):1993–2023. DOI: 10.2308/accr-50536
10. Hardies K., Breesch D., Branson J. Do (fe) male auditors impair audit quality? Evidence from going-concern opinions. *European Accounting Review*. 2016;25(1):7–34. DOI: 10.1080/09638180.2014.921445
11. Jones J., Mactavish C., Schultz W. The effect of gender and firm identification on auditor pre-negotiation judgments. *Advances in Accounting*. 2019;44(March 2019):49–57. DOI: 10.1016/j.adiac.2018.12.003
12. Garcia-Blandon J., Argiles-Bosch J.M., Ravenda D. Is there a gender effect on the quality of audit services? *Journal of Business Research*. 2019;(96):238–249.
13. Guthrie C., Iii A. Job burnout in public accounting: Understanding gender differences. *Journal of Managerial Issues*. 2012;24(4):390–411.
14. Ho S. S.M., Li A. Y., Tam K., Zhang F. CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism. *Journal of Business Ethics*. 2015;127(2):351–370. DOI: 10.1007/s10551–013–2044–0
15. Liu G. Y., Ren H. Organizational learning and job satisfaction of trainee auditors: A case study of Chinese CPA firms. *Accounting Research Journal*. 2019;32(2):70–87. DOI: 10.1108/ARJ-04–2016–0049
16. Красильникова И.В., Мельник М.В., Казакова Н.А. Развитие системы квалификационной аттестации auditors в Российской Федерации: проблемы и решения. *Учет. Анализ. Аудит*. 2017;4(5):18–29.
17. Гетьман В.Г. XXXVI конгресс европейской ассоциации бухгалтеров. *Международный бухгалтерский учет*. 2013;(27):2–9.
18. Черемисина С.В. Развитие аудита в России. *Проблемы учета и финансов*. 2014;16(4):48–51.

## REFERENCES

1. Resnyanskii S. I., Amiantova I. S. The history of Russia in gender dimension. *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov Seriya: Istoriya Rossii = RUDN Journal of Russian History*. 2019;18(2):278–301. (In Russ.). DOI: 10.22363/2312–8674–2019–18–2
2. Coffey A. J. Double entry: The professional and organizational socialization of graduate accountants. Cardiff: University of Wales College of Cardiff; 1993. 615 p.
3. Halford S., Savage M., Witz A. Gender, careers and organisations. London: Palgrave; 1997. 315 p.
4. Dalton D. R., Hill J. W., Ramsay R. J. Women as managers and partners: Context specific predictors of turnover in international public accounting firms. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*. 1997;16(1):29–50.
5. Scandura T. A., Viator R. E. Mentoring in public accounting firms – an analysis of mentor protege relationship, mentorship functions, and protege turnover intentions. *Accounting Organizations and Society*. 1994;19(8):717–734. DOI: 10.1016/0361–3682(94)90031–0
6. Anderson-Gough F., Grey C., Robson K. “Helping them to forget..”: The organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting Organizations and Society*. 2005;30(5):469–490. DOI: 10.1016/j.aos.2004.05.003
7. Akers M., Eaton T. Underreporting of chargeable time: The impact of gender and characteristics of underreporters. *Accounting Faculty Research and Publications*. 2003;15(1):82–96.
8. Kaplan S., Pany K., Samuels J., Zhang J. An examination of the association between gender and reporting intentions for fraudulent financial reporting. *Journal of Business Ethics*. 2009;87(1). DOI: 10.1007/s10551–008–9866–1

9. Gul F.A, Wu D., Yang Z. Do individual auditors affect audit quality? Evidence from archival data. *The Accounting Review*. 2013;88(6):1993–2023. DOI: 10.2308/accr-50536
10. Hardies K., Breesch D., Branson J. Do (fe) male auditors impair audit quality? Evidence from going-concern opinions. *European Accounting Review*. 2016;25(1):7–34. DOI: 10.1080/09638180.2014.921445
11. Jones J., Mactavish C., Schultz W. The effect of gender and firm identification on auditor pre-negotiation judgments. *Advances in Accounting*. 2019;44(March 2019):49–57. DOI: 10.1016/j.adiac.2018.12.003
12. Garcia-Blandon J., Argiles-Bosch J.M., Ravenda D. Is there a gender effect on the quality of audit services? *Journal of Business Research*. 2019;(96):238–249.
13. Guthrie C., Iii A. Job burnout in public accounting: Understanding gender differences. *Journal of Managerial Issues*. 2012;24(4):390–411.
14. Ho S. S.M., Li A. Y., Tam K., Zhang F. CEO gender, ethical leadership, and accounting conservatism. *Journal of Business Ethics*. 2015;127(2):351–370. DOI: 10.1007/s10551-013-2044-0
15. Liu G. Y., Ren H. Organizational learning and job satisfaction of trainee auditors: A case study of Chinese CPA firms. *Accounting Research Journal*. 2019;32(2):70–87. DOI: 10.1108/ARJ-04-2016-0049
16. Krasil'nikova I.V., Mel'nik M.V., Kazakova N.A. The development of a system of qualification certification of auditors in the Russian Federation: Problems and solutions. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing*. 2017;4(5):18–29 (In Russ.).
17. Get'man V.G. XXXVI Congress of the European association of accountants. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet = International Accounting*. 2013;(27):2–9. (In Russ.).
18. Cheremisina S.V. Auditing development in Russia. *Problemy ucheta i finansov = Problems of Accounting and Finance*. 2014;16(4):48–51. (In Russ.).

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

**Генриэтта Валентиновна Соболева** — кандидат экономических наук, доцент кафедры статистики, учета и аудита, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия  
g.v.soboleva@spbu.ru

**Екатерина Игоревна Зуга** — кандидат экономических наук, доцент кафедры статистики, учета и аудита, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия  
e.zuga@spbu.ru

#### ABOUT THE AUTHORS

**Genrietta V. Soboleva** — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Statistics, Accounting and Audit, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia  
g.v.soboleva@spbu.ru

**Ekaterina I. Zuga** — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Department of Statistics, Accounting and Audit, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russia  
e.zuga@spbu.ru

*Статья поступила в редакцию 07.07.2020; после рецензирования 30.07.2020; принята к публикации 21.08.2020. Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.*

*The article was submitted on 07.07.2020; revised on 30.07.2020 and accepted for publication on 21.08.2020. The authors read and approved the final version of the manuscript.*