

Научная статья
УДК 657.1:004.9

Человеческий фактор в информационных системах учета: классификация зон риска

Дмитрий Станиславович Федоров¹, Татьяна Михайловна Тарасова²

^{1,2} Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия

¹ dmitry.sseu@yandex.ru

² Tarasova2004@inbox.ru

Аннотация. В статье рассматриваются аспекты влияния человеческого фактора на функционирование информационных систем учета (ИСУ) в условиях современной экономики. Авторами предложена классификация зон риска, связанных с воздействием человеческого фактора, которая включает внешние и внутренние уровни влияния. Внешний уровень охватывает нормативно-правовое регулирование и политику изменений, тогда как внутренний – профессиональный уровень компетенций сотрудников, управленческую культуру, когнитивные ограничения и взаимодействие с технологиями, используемыми в ИСУ. Особое внимание уделено роли ошибок, возникающих при реализации учетных процедур, их причинам, которые включают недостаточную квалификацию персонала, эмоциональное выгорание сотрудников бухгалтерии, неэффективную корпоративную культуру и технологические барьеры. Представлены предложения по минимизации негативного влияния человеческого фактора через внедрение систем раннего предупреждения, создание кросс-функциональных команд, повышение психологического комфорта сотрудников и проведение регулярного аудита информационной системы учета. Статья демонстрирует междисциплинарный подход к изучению проблемы, опирающийся на социально-психологические, системные и институциональные концепции. Результаты исследования могут быть использованы экономическими субъектами для повышения надежности и эффективности учетных процессов внутри систем учета.

Ключевые слова: человеческий фактор, информационная система учета, риск, внутренний контроль, бухгалтерский учет

Основные положения:

- ♦ человеческий фактор рассматривается как комплексное явление, влияющее на точность и надежность учетных процессов. Данное явление проявляется как на внешнем уровне – через законодательство и нормативы, так и на внутреннем – через профессиональный уровень сотрудников, управленческую культуру и взаимодействие с технологиями;
- ♦ предложена авторская двухуровневая классификация влияния человеческого фактора: внешний уровень – нормативно-правовое регулирование, политика изменений, отсутствие обратной связи от законодателя; внутренний уровень – профессионализм персонала бухгалтерии, когнитивные ограничения, управленческая культура, взаимодействие с технологиями;
- ♦ для минимизации негативного влияния человеческого фактора предлагаются практические меры: внедрение систем раннего предупреждения на основе нейросетевых моделей, формирование кросс-функциональных команд, повышение психологического комфорта сотрудников, а также регулярный аудит информационных систем учета.

Для цитирования: Федоров Д.С., Тарасова Т.М. Человеческий фактор в информационных системах учета: классификация зон риска // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2025. № 10 (252). С. 102–111.

Human factor in accounting information systems: classification of risk zones

Dmitry S. Fedorov¹, Tatiana M. Tarasova²

^{1,2} Samara State University of Economics, Samara, Russia

¹ dmitry.sseu@yandex.ru

² Tarasova2004@inbox.ru

Abstract. The article examines aspects of the impact of the human factor on accounting information systems (AIS) operation in the context of the modern economy. The authors propose a classification of risk zones associated with the influence of the human factor, which includes external and internal levels of impact. The external level covers regulatory and legislative frameworks as well as change management policy, while the internal level includes employees' professional competence, managerial culture, cognitive constraints, and interaction with technologies used within AIS. Special attention is given to the role of errors that occur during the implementation of accounting procedures, along with their causes - including insufficient staff qualifications, emotional burnout among accounting personnel, ineffective corporate culture, and technological barriers. Proposals are presented for minimizing the negative impact of the human factor by implementing early warning systems, forming cross-functional teams, improving employees' psychological well-being, and regular audits of the accounting information system. The article demonstrates an interdisciplinary approach to studying the issue, based on socio-psychological systems and institutional concepts. The findings of the study can be applied by economic entities to enhance the reliability and efficiency of accounting processes within information systems.

Keywords: human factor, accounting information system, risk, internal control, accounting

Highlights:

- ♦ the human factor is considered as a complex phenomenon affecting accuracy and reliability of accounting processes. This phenomenon manifests both at the external level – by legislation and regulations, and at the internal level – by the professional level of employees, management culture and interaction with technology;
- ♦ the author's two-level classification of the human factor impact is proposed: the external level is regulatory regulation, policy of change, lack of feedback from the legislator; the internal level is the professionalism of accounting staff, cognitive constraints, managerial culture, interaction with technology;
- ♦ practical measures are proposed to minimize the negative impact of the human factor: the introduction of early warning systems based on neural network models, the formation of cross-functional teams, improving psychological comfort of employees, as well as regular audits of accounting information systems.

For citation: Fedorov D.S., Tarasova T.M. Human factor in accounting information systems: classification of risk zones // Vestnik of Samara State University of Economics. 2025. No. 10 (252). Pp. 102–111. (In Russ.).

Введение

Несмотря на высокий уровень автоматизации процессов, человек все еще остается центральным звеном в учетной системе, отвечая за формирование правил, по которым данная система функционирует. Искусственное разделение на абстрактные сущности в виде законодателя, руководства и экономического субъекта (организации), несомненно, помогает ситуации, смещая фокус ответственности на абстрактную сущность, у которой сдержива-

ющими факторами выступают принципы и правила, благодаря которым она функционирует, что обеспечивает долю объективности в деле отражения реальных экономических процессов в системе учета. Однако стоит учитывать, что решения, как будет выглядеть дизайн того или иного принципа и правила, решает группа людей, благодаря которой отдельная абстрактная сущность существует. От того количественная и даже качественная оценка влияния человеческого фактора на систему

учета становится довольно сложным процессом, требующим комплексного подхода.

На наш взгляд, повышение эффективности системы учета возможно только в том случае, если с позитивным влиянием отдельного фактора (политического, социального, человеческого, технического и т.д.) будет происходить закономерное снижение негативного влияния, которое выражается в снижении вероятности реализации рисков. Более того, при отсутствии экстенсивных положительных драйверов развития системы учета (более высокие вычислительные мощности) способ снижения рисков является интенсивным путем развития уже существующей системы, позволяющей улучшить эффективность ИСУ при stagnирующей автоматизации учетных процессов.

Ошибки, возникающие в процессе исполнения правил бухгалтерского, управленческого, налогового учета, – это лишь осязаемое проявление негативного влияния человеческого фактора, которое в большинстве случаев принято сводить к ответственности сотрудника бухгалтерии как непосредственного исполнителя проводки. Однако причиной подобной ошибки могут являться не только некорректные действия сотрудника, но и более глубокое несовершенство правила, разработанного законодателем, а также некорректно выстроенная структура системы учета, в которой обработчик проводки раз за разом совершает некорректные действия.

Целью исследования ставится изучение влияния человеческого фактора на информационную систему учета. Для достижения цели необходимо решить ряд задач:

1. Рассмотреть понятие человеческого фактора с точки зрения влияния на информационные системы учета.
2. Классифицировать причины возникновения ошибок в контексте влияния человеческого фактора на информационную систему учета.
3. Сформировать рекомендации по снижению вероятности реализации рисков, связанных с влиянием человеческого фактора на информационные системы учета.

Решение данных задач позволит частично раскрыть и систематизировать существующие концепции и подходы к понятию челове-

ского фактора в информационных системах учета и сформировать теоретическую базу для дальнейших исследований.

Методы

В исследовании использованы методы систематического обзора литературы (ключевые базы данных: Semantic Scholar, eLIBRARY.ru, Springer, ResearchGate), качественного анализа содержания, системного подхода к классификации рисков.

Для изучения учетной информационной системы как целостного комплекса, в котором взаимодействуют технические, организационные и человеческие компоненты, был использован системный анализ. Структурно-функциональный анализ позволил определить функции каждого элемента системы (пользователь, интерфейс, процедуры) и выявить слабые места.

Результаты

Человеческий фактор в информационных системах учета представляет собой разнообразные формы взаимодействия человека как экономического агента с нормами, организационными процессами и технологиями. В связи с этим предлагается авторская классификация, в которой влияние человеческого фактора на ИСУ можно разделить на два уровня:

1. Внешний уровень – воздействие на систему учета через законодательную и нормативную среду.
2. Внутренний уровень – влияние со стороны сотрудников, управленческой культуры и взаимодействия с технологиями.

На внешнем уровне человеческий фактор проявляется через действия государственных органов, регуляторов и разработчиков стандартов. Несмотря на уровень абстрактного отделения людей от самой системы законодательства, фактические решения все же принимаются людьми и формируют основу для функционирования ИСУ. Проблема заключается в том, что они могут содержать противоречия, неоднозначности или быть слишком сложными в контексте реализации в автоматизированной среде. Так, различия между российским законодательством по бухгалтерскому учету и международными стандартами финансовой

отчетности (МСФО) в части учета амортизации или оценки активов создают трудности при настройке бухгалтерских программ, на которых основана ИСУ.

Более того, внезапные изменения в законодательстве часто не закладывают достаточный временной лаг на обучение персонала и доработку информационных систем. К тому же компании в большинстве случаев имеют ограниченную возможность влиять на формирование таких норм, что усиливает эффект неопределенности.

Внутри организации влияние человеческого фактора представляется особенно многообразным. Связано это в большей степени с тем, что данная область находится в зоне влияния экономического субъекта, а потому более хорошо изучена на практическом уровне. В рамках классификации выделяется три взаимосвязанных подуровня:

1. Профессиональный и когнитивный аспект – уровень подготовки и квалификация сотрудников напрямую влияют на точность учетных операций. Бухгалтеры, не знакомые с современными требованиями или спецификой новых финансовых инструментов (например, цифровых активов), могут допускать ошибки при вводе данных, интерпретации норм или настройки системы учета. Кроме того, не следует забывать и про когнитивные ограничения, присущие любому человеку (ограниченная память, приверженность шаблонам и

склонность к компромиссам) – они также способствуют возникновению ошибок.

2. Управленческий и культурный аспект – решения руководства оказывают значительное влияние на работу ИСУ и общую работоспособность сотрудников. Постановка нереалистичных условий ради скорости выполнения задач может привести к игнорированию деталей и снижению качества проверок. В компании за данный аспект отвечает корпоративная культура: в организациях с низкой прозрачностью в отношении объемов работы и отсутствием психологической безопасности сотрудники склонны скрывать допущенные ошибки, что влечет за собой их накопление и увеличение рисков.

3. Технологический аспект – здесь человек влияет на ИСУ через настройку, использование и интерпретацию данных. Речь идет о проблеме рассинхронизации в горизонтальном взаимодействии «бухгалтер – разработчик ПО», на основе которого работает ИСУ. Между заказчиком ПО (бухгалтером) и разработчиком ИСУ существует неизбежный пробел в компетенциях и знаниях, что в лучшем случае замедляет процесс внедрения новых изменений, в худшем – приводит к ошибкам в учетных регистрах по причине некорректно выстроенной логики самой программы. Однако это работает и в обратную сторону – превратное понимание принципа работы отдельного компонента программы может привести к некорректным

Таблица 1

Классификация направлений влияния человеческого фактора на информационные системы учета

Уровень воздействия	Категория	Примеры проявления
Внешний	Нормативно-правовое регулирование	Противоречия в законодательстве, неоднозначные формулировки стандартов
	Политика изменений	Резкие поправки в налоговые правила, требующие немедленной адаптации
	Отсутствие обратной связи	Ограниченное участие бизнеса в формировании стандартов
Внутренний	Профессиональный уровень	Недостаточная квалификация сотрудников, отсутствие повышения квалификации
	Когнитивные ограничения	Стереотипы, ошибки памяти, эмоциональное выгорание
	Управленческая культура	Давление на сотрудников, нежелание обсуждать ошибки
	Организационная прозрачность	Скрытие ошибок, низкий уровень доверия
	Взаимодействие с технологией	Ошибки при настройке ПО, неверная интеграция систем, невнимательность при работе

действиям сотрудников бухгалтерии, которые, устав от долгого ожидания внедрения изменений, предпримут попытку поправить ситуацию собственными силами.

Описанные подуровни тесно взаимосвязаны друг с другом: профессиональный уровень сотрудника зависит от условий работы и возможностей обучения, которые формируются управленческой культурой. В свою очередь, качество взаимодействия с системой учета во многом определяется уровнем подготовки пользователя. Для более наглядного представления различных аспектов воздействия человеческого фактора на информационные системы учета ниже приведена таблица, в которой сгруппированы ключевые направления влияния по категориям и уровням (табл. 1).

Представленная классификация позволяет увидеть зоны риска, что может быть полезным при формировании более индивидуальных решений по снижению негативных последствий на уровне отдельного экономического субъекта.

Обсуждение

Несмотря на развитие технологий и автоматизацию, именно ошибки пользователей остаются главной причиной сбоев в работе учетных систем. По данным исследований, проведенных компанией «1С» [1], до 80% всех ошибок в бухгалтерском учете связаны с неправильными действиями сотрудников. Это приводит к финансовым потерям, задержкам отчетности, проблемам с налоговой инспекцией и, конечно, к снижению эффективности работы всей компании.

На основании анализа дискурса на профильных форумах и обобщения практики внедрения информационных систем была разработана классификация ключевых категорий ошибок, возникающих в процессе их эксплуатации.

1. Ошибки ввода данных. Данная категория включает в себя внесение в систему некорректных значений (например, ошибочное указание ставки налога на добавленную стоимость, неверная идентификационная кодировка номенклатуры), отсутствие записей в обязательных для заполнения полях, а также дублирование существующих записей. Эмпи-

рические данные свидетельствуют, что на указанный тип ошибок приходится приблизительно 45% от общего количества регистрируемых инцидентов. Последствиями являются существенные искажения данных в финансовой отчетности, ошибки при налоговых начислениях и, как следствие, применение санкций со стороны контролирующих институтов.

2. Ошибки обработки данных. К данной группе относятся некорректное применение встроенных функций системы, ошибочная интерпретация данных, формируемых в выходных отчетных формах, а также неадекватное использование инструментария учетной системы. Типичными примерами служат неверное конфигурирование автоматизированных бухгалтерских проводок или ошибочное выполнение регламентных операций по закрытию отчетного периода. Удельный вес подобных инцидентов оценивается в 30% от их общего числа. Результирующими последствиями выступают формирование недостоверных остатков на счетах, нарушение процедур подготовки отчетности и возникновение негативных финансовых результатов.

3. Ошибки конфигурирования (настройки) системы. Эта категория объединяет инциденты, вызванные неверным распределением прав доступа среди пользователей, установкой ошибочных системных параметров, а также некорректной настройкой модулей обмена данными со смежными информационными комплексами. На долю данных ошибок приходится порядка 25%. Спектр их последствий крайне широк – от частичного ограничения доступа к критически важной информации до полной дестабилизации функционирования системы. К данной категории также относится пренебрежение процедурами регулярного резервного копирования, последствия реализации которого могут быть признаны наиболее критичными.

Для наглядного сравнения структуры и распределения ошибок по выделенным категориям их основные характеристики систематизированы в табл. 2.

Следует сказать, что тема исследования носит междисциплинарный характер, так как включает в себя социальные и поведенческие аспекты отдельного экономического агента.

Таблица 2

Данные об ошибках ввода данных в учетную систему*

Тип ошибки ввода данных	Приблизительный процент	Примеры
Некорректные значения	60%	Опечатки в наименовании, неверная сумма, неправильный номер счета
Пропуски обязательных полей	30%	Незаполненные поля в документах (дата, сумма, контрагент)
Дубликаты информации	10%	Повторные записи о товарах, операциях

* Составлено по: Роль человеческого фактора в управлении рисками в 1С:Предприятие 8.3 (бухгалтерия предприятия), редакция 3.0: опыт работы. URL: <https://karnavalbelya.ru/blog/rol-chelovecheskogo-faktora-v-upravlenii-riskami-v-1s-predpriyat-8-3-buhgalteriya-predpriyatiya-redaktsiya-3-0-opyt-raboty> (дата обращения: 13.07.2025).

К сожалению, в большинстве анализируемых публикаций [2–7] человеческий фактор рассматривается лишь с точки зрения экономической парадигмы, где внимание уделяется следствию из проблемы негативного влияния – ошибкам, совершаемым экономическим агентом внутри анализируемой экономической системы, будь то производственная система либо система учета. На наш взгляд, вопрос человеческого фактора в экономических системах намного шире, потому в статье были разобраны несколько подходов к определению сущности человеческого фактора с точки зрения отдельных социально-гуманитарных наук с целью наиболее полного раскрытия данной проблемы.

В научной литературе влияние человеческого фактора анализируется в контексте нескольких подходов, каждый из которых позволяет глубже понять его влияние на учетные процессы. Так, в социально-психологическом подходе одним из ключевых аспектов является предел когнитивных возможностей человека. Ученый в области социобиохевиоризма Альберт Бандура [8] выделял концепцию контроля над действиями, основные постулаты которой, если экстраполировать их на работу бухгалтера, будут выглядеть следующим образом:

♦ ограниченность памяти: в профессиональной деятельности бухгалтер сталкивается с необходимостью запоминать множество абстрактных конструкций, часто не подкрепляемых устойчивыми логическими связями (цифровой код счетов аналитического и синтетического учета или буквенно-цифровые коды внутренних регламентов, разброс в трактовке отдельных понятий нормативных актов и изме-

нений в них). Такая информация обладает низким уровнем осмысленности и требует значительных усилий для операций с ней, что при высокой нагрузке (рост потока документов в периоды составления квартальной и годовой отчетности) приводит к неизбежным ошибкам;

♦ подверженность стереотипам: автоматическое применение бухгалтером старых правил ведения учета несмотря на изменения в законодательстве. Чаще всего данная проблема наблюдается в компаниях, у которых отсутствует четкий алгоритм массового обучения сотрудников бухгалтерии новым изменениям в учете либо он выстроен недостаточно корректно, чтобы в необходимые сроки провести адаптацию сотрудников системы учета под новые требования. Несмотря на то, что в профессиональном стандарте «Бухгалтер» [9], утвержденном приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2019 г. № 103н, указано, что бухгалтер должен обладать определенным набором компетенций, среди которых и знание законодательства РФ о бухгалтерском учете, в действительности ситуация несколько отличается, так как чаще всего на крупном предприятии существует разделение обязанностей, специализация отдельного сотрудника бухгалтерии на конкретном учетном процессе или даже проводке, в зависимости от масштаба документооборота. Роль бухгалтера как бы «сжимается» до уровня обработчика конкретного учетного процесса, зона видимости и ответственности которого ограничена данным учетным процессом. Так как учетные процессы обновляются неравномерно, а сам учет должен удовлетворять требованию непрерывности, есть риск рассинхронизации, когда

сотрудники отдельных подразделений будут формировать записи в системе учета по старым правилам бухгалтерского учета, в то время как другое подразделение уже внедрило измененный порядок отражения. Это может приводить к систематическим ошибкам в синтетических счетах, особенно если в организации высокий уровень аналитики;

♦ эмоциональное выгорание сотрудников: хроническая усталость, вызванная высокими нагрузками, особенно в периоды сдачи отчетности, снижает уровень концентрации внимания, что в большинстве случаев является основной причиной ошибок, совершаемых даже опытными бухгалтерами. Данное ограничение, с одной стороны, – упущение организационной структуры компании, с другой – конкретный индикатор, который говорит о необходимости более глубокой проработки интеллектуального рабочего места сотрудника и создания более комфортных рабочих условий.

Системный подход к изучению человеческого фактора определяет сотрудника не как изолированного агента, а как часть более широкой организационной системы, где его поведение определяется взаимодействием с структурой управления, технологиями и корпоративной культурой. Одними из ключевых сторонников данного подхода являются Герберт Саймон [10] и Джеймс Марч [11], которые подчеркивали, что решения в организациях принимаются в условиях ограниченной информации, времени и ресурсов, что в контексте учетных процессов напрямую влияет на их точность и надежность. Слишком перегруженный излишним функционалом интерфейс программного обеспечения, в котором развернута система бухгалтерского учета, может создавать технологические барьеры, препятствующие корректному вводу данных исполнителем проводки. Отсутствие интуитивного расположения функций могут привести к ошибкам при выборе счетов, формировании проводок или внесении записей в учетную систему. Особенно остро данная проблема проявляется при внедрении новых модулей учетной системы (ERP, CRM), когда сотрудники сталкиваются с необходимостью осваивания принципиально новой логики работы с функционалом системы учета.

Кроме того, довольно важную роль также играют организационная культура и управленческие практики. Механизмы манипуляции поведением сотрудников бухгалтерии через давление со стороны руководства, которые направлены на достижение краткосрочных финансовых целей либо преодоление неблагоприятных внешних обстоятельств, могут побуждать сотрудников к упрощению учетных процедур, частичному игнорированию стандартов или, что более критично, манипуляциям с отчетными данными. Например, требование высшего менеджмента в виде скорейшего закрытия месяца без должной проверки может являться причиной накопления скрытых ошибок, выявление и тем более исправление которых может занять значительное время. Однако стоит сказать, что и слишком жесткая политика наказаний также не всегда является действенной, так как сотрудники в такой организации, несмотря на возможные последствия, могут скрывать допущенные ошибки, опасаясь краткосрочных негативных последствий, несмотря на то, что в будущем ситуация может только ухудшиться и привести к более крупным убыткам, чем если бы ошибка была вовремя обработана и исправлена. Такое иррациональное поведение, усиленное дефицитом времени [10], препятствует оперативному исправлению искажений в учете и может привести к существенным финансовым и правовым рискам для организации.

Как отмечалось ранее, в основном рассмотрение вопросов человеческого фактора в экономических системах, куда входят также и системы учета, происходит изнутри – с точки зрения сотрудников и внутренней учетной деятельности организации. Законодательство и правила бухгалтерского учета чаще всего воспринимаются как постулат, которому необходимо следовать, совершенно не обращая внимание на то, что и они принимаются и одобряются общественными институтами, а значит, содержат долю субъективности. В связи с этим в данном исследовании был выделен отдельный, институциональный подход к определению влияния человеческого фактора в учетных системах, который, по нашему мнению, сводится к сущности механизма формирования учетных правил и акцентирует внимание на то,

что учетные практики не являются чисто техническими процедурами, а формируются под влиянием внешних норм (законодательства, профессиональных стандартов) и внутренних организационных контекстов (учетной культуры и интересов руководства). Основополагающий вклад в изучение данной динамики внесли Джон Майер и Брайан Роуан [12], которые показали, как организации формально следуют институциональным требованиям с целью получения легитимности, но фактически сильно видоизменяют их, адаптируя под свои локальные условия.

На уровне законодательства нормативные правила часто формулируются в виде абстрактных конструкций, что открывает пространство для более субъективной интерпретации. Так, термин «существенная ошибка» в МСФО требует использования профессионального суждения – категории, которая может варьироваться в зависимости от контекста. Майер и Роуан в своей работе [12] подчеркнули, что подобные нормы часто воспринимаются как мифы, придающие формальную форму ожиданиям общества, но не всегда отражающие реальную практику учета. Естественно, здесь не идет речь о манипулятивных действиях с целью недобросовестных практик и мошенничества, хотя и грань между добросовестным поведением и корыстными намерениями с целью получения необоснованной выгоды довольно сильно размыта. У компании возникает необходимость декларировать приверженность стандартам для соответствия внешним требованиям, но внутри системы правила адаптируются под цели организации, например, при выборе метода оценки активов при переходе на МСФО выбирается тот метод, который будет более выгоден для отчетности перед инвесторами.

Если же говорить об учетных правилах на уровне организации, то они формируются группами людей, чьи профессиональный опыт, корпоративная культура, а иногда и личные предпочтения влияют на содержание данных правил. Майер и Роуан показали [12], что формальные структуры часто становятся так называемыми «ритуалами», воспроизводимыми только ради нахождения в поле легитимности

учета, но не для подразумеваемой законодателем функциональности отдельной нормы. Даже при формальном переходе на МСФО компании нередко сохраняют прежние учетные практики через избирательное применение стандартов. Яркий пример – оставление аналитического учета в рамках РСБУ. Ключевыми причинами являются сокращение издержек и необходимость смягчения внутреннего организационного сопротивления. Таким образом, институциональный подход показывает, что текущая реализация учетного процесса – это результат баланса между внешним давлением институтов и внутренними стратегиями адаптации, что в контексте влияния человеческого фактора выражается в субъективности реализации отдельных регламентированных практик учета.

Предложенная в данной статье классификация объединяет указанные подходы, формируя более системное представление человеческого фактора в информационных системах учета. Однако данная классификация выступает в виде упрощенной теоретической конструкции, которая позволяет увидеть отдельные направления, но не конкретное качественное и количественное их выражение. Для решения данной задачи возможно построение алгоритма оценки влияния человеческого фактора на информационную систему учета, что может быть раскрыто в будущих исследованиях по данной теме.

Заключение

Человеческий фактор в информационных системах учета представляет собой комплексное явление, которое не получится свести к совокупности ошибок в учетных процессах, вызванных его влиянием. Являясь неотъемлемой частью современной системы учета, данный фактор определяет ее эффективность и надежность и требует глубокого понимания когнитивных, технологических и организационных ограничений. Для минимизации влияния человеческого фактора на ИСУ предлагается следующий ряд практических мер:

1. Система раннего предупреждения – использование моделей искусственного интеллекта для прогнозирования типичных ошибок.

Алгоритмы могут предупреждать о высоком риске ошибок в проводках, что особенно актуально в периоды сдачи отчетности.

2. Кросс-функциональные команды – симбиоз взаимодействия IT-специалистов и бухгалтеров в виде совместной работы по настройке ERP-систем, а также упор на формирование междисциплинарных экспертов, способных одинаково хорошо понимать как специфику разработки бухгалтерского ПО, так и специфику бухгалтерского, управленческого и налогового учета.

3. Повышение психологического комфорта сотрудников бухгалтерии – внедрение гибких графиков и антистрессовых программ. Чаще всего наиболее продвинутые решения в данной области принимают компании, в основе корпоративной культуры которых лежат принципы ESG.

4. Регулярный аудит ИСУ – проверка не только цифровых данных, но и логики их обработки.

Информационная система учета – это не только совокупность программного обеспечения и технических решений, но и сложная социотехническая система, в которой центральное место занимает человек. Несмотря на стремительное развитие автоматизации и внедрение искусственного интеллекта, человеческий фактор остается как источником положительного влияния в виде инноваций, так и основной причиной возникновения ошибок в учете. Будущее ИСУ связано с гармоничной интеграцией технологий и человеческого опыта, и только подобное сочетание автоматизации и гуманистического подхода позволит создавать действительно надежные и эффективные системы учета.

Список источников

1. Роль человеческого фактора в управлении рисками в 1С:Предприятие 8.3 (бухгалтерия предприятия), редакция 3.0: опыт работы. URL: <https://karnavalbelya.ru/blog/rol-chelovecheskogo-faktora-v-upravlenii-riskami-v-1s-predpriyatie-8-3-buhgalteriya-predpriyatiya-redaktsiya-3-0-opyt-raboty> (дата обращения: 13.07.2025).
2. Имамудинова С.М., Ахметова Ф.Х. Человеческий фактор и его влияние на экономическую безопасность России // Экономика и предпринимательство. 2025. № 1 (174).
3. Киселев В.В., Колесникова Е.В. Внутриорганизационные факторы, дезорганизующие деятельность сотрудников и снижающие их эффективность // Человеческий капитал. 2023. № 8 (176). С. 147–157.
4. Королева А.М., Дробинин К.И. Роль человеческого фактора в обеспечении промышленной безопасности предприятий нефтегазовой сферы // Экономика и предпринимательство. 2020. № 9 (122). С. 1228–1232.
5. Осипова А.А. Проблематика и актуальность исследования влияния «человеческого фактора» на уровень производственного травматизма на предприятиях угольной промышленности // Вестник Научного центра ВостНИИ по промышленной и экологической безопасности. 2017. № 2. С. 84–90.
6. Рожков Р.С., Литвин А.А., Кривова М.Н. Эконометрический подход к оценке влияния человеческого фактора на величину экономического ущерба авиапроисшествий // Management Accounting. 2022. № 2-1. С. 212–220.
7. Grachev M.I. Human factor in adoption management decisions // T-Comm. 2024. No. 3 (18). Pp. 27–33.
8. Iroegbu M.N. Self efficacy and work performance: a theoretical framework of albert bandura model, review of findings, implications and directions for future research // Psychology and Behavioral Sciences. 2015. No. 4 (4).
9. Приказ Минтруда РФ от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер"». URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332378> (дата обращения: 13.07.2025).
10. Simon H.A. A behavioral model of rational choice // The Quarterly Journal of Economics. 1955. No. 1 (69).
11. March J.G., Olson J.P. Organizing political life: what administrative reorganization tells us about government // American Political Science Review. 1983. No. 2 (77). Pp. 281–296.
12. Meyer J.W., Rowan B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony // American Journal of Sociology. 1977. No. 2 (83). Pp. 340–363.

References

1. The role of the human factor in risk management in 1C:Enterprise 8.3 (Enterprise accounting), revision 3.0: work experience. URL: <https://karnavalbelya.ru/blog/rol-chelovecheskogo-faktora-v-upravlenii-riskami-v-1s-predpriyatii-8-3-buhgalteriya-predpriyatiya-redaktsiya-3-0-opyt-raboty> (date of access: 13.07.2025).
2. Imamutdinova S.M., Akhmetova F.H. The human factor and its impact on Russia's economic security // Economics and entrepreneurship. 2025. No. 1 (174).
3. Kiselev V.V., Kolesnikova E.V. Internal organizational factors that disrupt the activities of employees and reduce their effectiveness // Human Capital. 2023. No. 8 (176). Pp. 147–157.
4. Koroleva A.M., Drobinin K.I. The role of the human factor in ensuring industrial safety of oil and gas enterprises // Economics and entrepreneurship. 2020. No. 9 (122). Pp. 1228–1232.
5. Osipova A.A. Problems and relevance of the study of the influence of the "human factor" on the level of occupational injuries in the coal industry // Bulletin of the VostNII Scientific Center for Industrial and Environmental Safety. 2017. No. 2. Pp. 84–90.
6. Rozhkov R.S., Litvin A.A., Krivova M.N. An econometric approach to assessing the impact of the human factor on the magnitude of economic damage from aviation accidents // Management Accounting. 2022. No. 2-1. Pp. 212–220.
7. Grachev M.I. Human factor in adoption management decisions // T-Comm. 2024. No. 3 (18). Pp. 27–33.
8. Iroegbu M.N. Self efficacy and work performance: a theoretical framework of albert bandura model, review of findings, implications and directions for future research // Psychology and Behavioral Sciences. 2015. No. 4 (4).
9. Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation dated 21.02.2019 No. 103n "On Approval of the professional standard "Accountant". URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=332378> (date of access: 13.07.2025).
10. Simon H.A. A behavioral model of rational choice // The Quarterly Journal of Economics. 1955. No. 1 (69).
11. March J.G., Olson J.P. Organizing political life: what administrative reorganization tells us about government // American Political Science Review. 1983. No. 2 (77). Pp. 281–296.
12. Meyer J.W., Rowan B. Institutionalized organizations: formal structure as myth and ceremony // American Journal of Sociology. 1977. No. 2 (83). Pp. 340–363.

Информация об авторах

Д.С. Федоров – аспирант Самарского государственного экономического университета;

Т.М. Тарасова – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры учета, анализа и экономической безопасности Самарского государственного экономического университета.

Information about the authors

D.S. Fedorov – postgraduate student of the Samara State University of Economics;

T.M. Tarasova – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Accounting, Analysis and Economic Security of the Samara State University of Economics.

Статья поступила в редакцию 18.07.2025; одобрена после рецензирования 20.08.2025; принята к публикации 10.09.2025.

The article was submitted 18.07.2025; approved after reviewing 20.08.2025; accepted for publication 10.09.2025.