

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ОСВІТИ ЯК ОСНОВА ЄДИНОЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ СЕРТИФІКАЦІЇ БУХГАЛТЕРІВ УКРАЇНИ

СВІТЛАНА ЗУБІЛЕВИЧ,

канд. екон. наук, професор

Національний університет

водного господарства

та природокористування,

*Голова Комітету з професійної
освіти та сертифікації ФПБАУ*

Розглянуті проблемні питання навчання і розвитку професійних бухгалтерів у зв'язку із реформою системи бухгалтерського обліку в Україні.

Ключові слова: професійний бухгалтер, Міжнародні стандарти освіти, початковий та безперервний професійний розвиток, компетентність, практичний досвід.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Професія бухгалтера є однією з тих, яка зазнала значного впливу глобалізації. З перших років незалежності України та розвитку ринкової економіки вона отримала новий зміст та широкий попит. На ринку професійних послуг України з'явилися представники закордонних професійних організацій (АССА, АІСРА, СІМА та інших) та були створені перші професійні організації аудиторів і бухгалтерів (САУ, ФПБАУ та інші). У лексиконі професіоналів та науковців, представників державних регуляторів з'явилися терміни «аудитор», «сертифікація» та «професійний бухгалтер». Проте належне визнання та відображення у чинному законодавстві отримала лише професія аудитора.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми Змісту сучасної професії бухгалтера приділялась увага такими вченими як М.Т. Білуха, П.С. Безруких, Ф.Ф. Бутинець, С.Ф. Голов, В.Б. Івашкевич, Г.Г. Кірейцев, В.І. Петрова, С.І. Прилипка, Я.В. Соколов, В.В. Сопко, Л.В. Чижевська та іншими. Проте у зв'язку із впровадженням МСФЗ в Україні потребують узгодження вимоги, що висувуються до облікових працівників на законодавчому рівні та за міжнародною практикою, в першу чергу Міжнародною Федерацією бухгалтерів.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Питання реформування професійної освіти бухгалтерів знову стало актуальним у контексті п. 18 Стратегії застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні, в якому поставлене завдання розроблення і запровадження єдиної національної програми професійної сертифікації бухгалтерів для підтвердження ними знань міжнародних стандартів і забезпечення визнання зазначеної про-

грами на національному і міжнародному рівні [1]. Перед обговоренням проекту національної концепції сертифікації слід звернутися до Міжнародних стандартів освіти професійних бухгалтерів (надалі – МСО), розроблених Комітетом з МСО Міжнародної федерації бухгалтерів (надалі – МФБ). Зауважимо, що всі МСО стосуються професійних організацій-членів МФБ, на яких покладається відповідальність за відповідність професійного розвитку вимогам сьогодення. Також МСО можуть бути використані усіма, хто зацікавлений у професії та здійсненні навчання (державні регулятори, роботодавці, освітні установи тощо). Виникають питання, які потребують послідовної відповіді (пояснення):

- хто такий професійний бухгалтер;
- в чому суть переглянутої версії МСО;
- вплив переглянутих МСО на систему освіти бухгалтерів в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

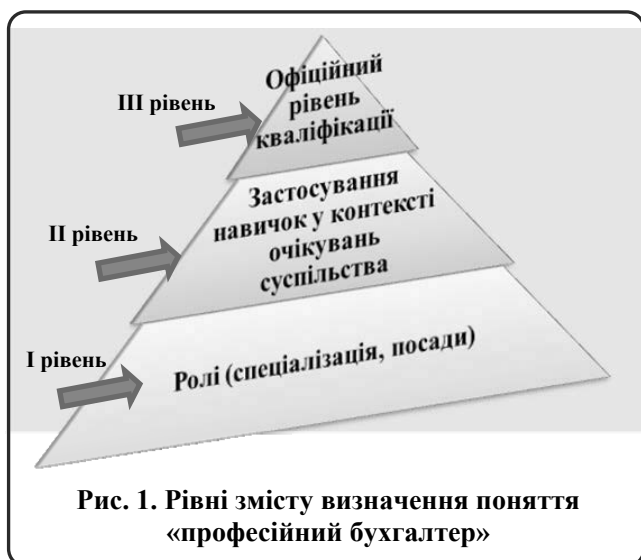
Попередня редакція МСО надавала таке визначення професійного бухгалтера – це особа, яка є членом професійної організації-члена МФБ. Очевидно, що в багатьох країнах (зокрема, з пострадянськими традиціями підготовки кадрів та присвоєння кваліфікації) лаконічне визначення МФБ було незрозумілим. Тільки ті, хто обізнаний з історією становлення професії у країнах з розвинутою економікою, правильно тлумачили тривалий процес становлення професіонала. Тому ще 2011 року МФБ запропонувала обговорити нові підходи до визначення «професійного бухгалтера» [2].

Певний час термін «професійний бухгалтер» був синонімом терміну «аудитор». Проте згодом було визнано, що бухгалтери, які відповідали ознакам наявності високого рівня знань, навичок та етики, професій-

ного досвіду та які були членами професійних бухгалтерських організацій, що брали на себе відповідальність за постійне підвищення кваліфікації та етичну поведінку під час виконання їх членами професійних обов'язків, почали успішно реалізовувати свою компетентність не лише в аудиті, а й працюючи фінансовими директорами, головними бухгалтерами тощо. МФБ констатувала цей факт в словнику Кодексу професійної етики, адресуючи його особам, які працюють у бізнесі, державному секторі, освіті та в інших документах [3].

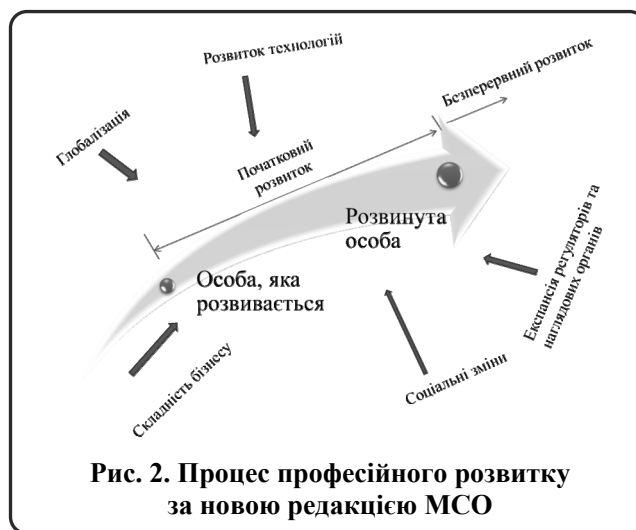
Сьогодні термін «професійний бухгалтер» наводиться у Міжнародних стандартах аудиту, Міжнародних стандартах освіти, Міжнародних стандартах бухгалтерського обліку в державному секторі. На думку МФБ, він стосується усіх, для кого написані Міжнародні стандарти та хто повинен їх застосовувати. МФБ розглядає універсальне тлумачення цього терміну як гарантію успішного використання усіх розроблених стандартів незалежно від національних, законодавчих та галузевих особливостей.

Поняття професійного бухгалтера повинне складатися з кількох «рівнів» (рис. 1). Отже, це особа, яка завдяки формальній освіті та практичному досвіду є експертом у сфері бухгалтерського обліку, що демонструє і підтримує компетентність, відповідає кодексу етики, дотримується високих професійних стандартів і діяльність якої регулюється через професійну організацію бухгалтерів або інший механізм регулювання. Професійні бухгалтери в рамках професії відрізняються один від одного компетентністю, відповідальністю та послугами, що надаються [2, р. 7]. Основні сфери надання послуг, які наводяться у документах МФБ, включають підприємницьку діяльність (бізнес), аудит, державний сектор, освіту.



Протягом останніх років МСО професійного бухгал-

тера були переглянуті з метою підвищення їх зрозумілості для широкого загалу і використання. Склад попередніх та переглянутих МСО наведений у табл. 1. Перегляд МСО спонукало ухвалення Концептуальних основ міжнародних документів у сфері освіти 2009 року. Попередня редакція МСО (табл. 1) поділяла процес отримання професійної освіти на два етапи: докваліфікаційний та післякваліфікаційний. Сучасний варіант МСО ґрунтується на понятті професійного розвитку, який розглядають як процес, що починає особа, яка розвивається, а результатом його є розвинута особа (рис. 2).



Перетворення особи, яка розвивається, в розвинуту особу, відбувається протягом початкового професійного розвитку (рис. 2). Далі для продовження кар'єри потрібно постійно підвищувати свою кваліфікацію, тобто навчатися протягом життя.

Концептуальна основа МСО з'явилася 2009 року. В ній чітко викладений підхід до розвитку компетенцій професійного бухгалтера як основної умови існування професії (табл. 2).

Вхідні умови до початкового розвитку описані МСО 1. МФБ покладає відповідальність за визначення «точок», з якої починається становлення майбутнього професіонала, на професійні організаційчлени, і зазначає необхідність врахування при цьому всіх чинників, властивих конкретним суспільним умовам. Зокрема, пропонується брати до уваги: стан економіки, розвиток підприємництва, рівень їх регулювання в країні; роль професійного бухгалтера; рівень компетентності, які необхідні для того, щоб успішно освоїти професійні програми тощо. Принципи, якими професійна організація керується при цьому, слід пояснити як тим, хто зацікавлений у кар'єрі професійного бухгалтера, так і тим, хто може брати участь у процесі професійного розвитку та/або забезпечити вхідні умови.

Таблиця 1

ДИНАМІКА МСО ПРОФЕСІЙНОГО БУХГАЛТЕРА МФБ

№ з/п	Попередні МСО професійних бухгалтерів	Етапи професійного розвитку		Переглянуті МСО професійних бухгалтерів	Дата набрання чинності
		Докваліфікаційна освіта	Початковий професійний розвиток	Концептуальна основа міжнародних документів у сфері освіти	2009
МСО 1	Вимоги щодо вступу до програми професійної бухгалтерської освіти			Початковий професійний розвиток – Вступні вимоги	1 липня 2014
МСО 2	Вимоги щодо вступу до програми професійної бухгалтерської освіти			Початковий професійний розвиток - Технічна компетентність	1 липня 2015
МСО 3	Професійні навички і загальна освіта			Початковий професійний розвиток - Професійні навички	1 липня 2015
МСО 4	Професійні цінності, етика і ставлення			Початковий професійний розвиток - Професійні цінності, етика і ставлення	1 липня 2015
МСО 5	Вимоги щодо практичного досвіду			Початковий професійний розвиток – практичний досвід	1 липня 2015
МСО 6	Оцінка професійних умінь і компетентності			Початковий професійний розвиток – оцінка професійної компетентності	1 липня 2015
МСО 7	Безперервний професійний розвиток	Післякваліфікаційна освіта	Безперервний професійний розвиток	Безперервний професійний розвиток	1 січня 2014
МСО 8	Вимоги щодо компетентності професіоналів з аудиту			Вимоги до професійного розвитку партнерів, відповідальних за завдання з аудиту фінансової звітності – проект	–

Таблиця 2

МЕТА І ЗАВДАННЯ МСО ПРОФЕСІЙНОГО БУХГАЛТЕРА МФБ

Основні аспекти розробки та застосування МСО	Зміст
Цілі	розвиток компетентності професійних бухгалтерів з метою задоволення потреб суспільства
Суб'єкти застосування	професійні організації-члени МФБ, університети, державні органи, інші провайдери освітніх послуг, регулюючі та наглядові органи, працедавці, особи, які прагнуть здійснити кар'єру професійного бухгалтера
Період застосування	процес розвитку компетентності розбитий на два етапи: початковий професійний розвиток (до моменту отримання статусу професійного бухгалтера) і безперервний (відбувається протягом кар'єри професійного бухгалтера)
Об'єкт розвитку	професійна компетентність – здатність виконувати робочу роль, визначену стандартом, з урахуванням умов робочого середовища. Складові професійної компетентності: технічні знання, професійні навички, цінності і ставлення
Послідовність досягнення цілей	розвиток універсальної компетентності, а на її основі – фахової (аудитора, фінансового менеджера тощо)

Проблема полягає в тому, що професійна організація повинна віднайти такі умови, які б забезпечили вхід до професії тільки тим, хто матиме шанс успішно завершити програму професійної бухгалтерської освіти, одночасно не встановлюючи надмірно високі бар'єри для входу. Комітет з МСО МФБ в якості завищених вимог наводить потребу наявності документу про освіту конкретної установи або про мінімальну тривалість специфічного практичного досвіду.

МФБ розглядає широкий спектр вхідних умов, вони можуть бути включені до законодавства або визначені університетами (як умови вступу з метою отримання вищої освіти). Одним з варіантів може бути наявність диплому про вищу освіту

(бакалавра або магістра).

Професійна організація-член МФБ повинна інформувати суспільство про:

- точки входу до програм освіти професійних бухгалтерів;
- всі рівні програм, пов'язані з кваліфікацією, та види контролю компетентності на кожному з них;
- очікування і витрати, пов'язані з освітніми програмами для професійних бухгалтерів.
- інструменти самодіагностики, такі як карти компетентності, що встановлюють навички, знання і відносини, які будуть отримані до успішного завершення програми освіти професійних бухгалтерів.

Під картою компетентності, як правило, розумі-

ють інструмент, що використовується компаніями для пошуку, відбору і найму нових працівників. Фактично карта є ідеальним портретом професіонала, котрий потрібен компанії для роботи за оголошеною вакансією. Сьогодні такі карти створили більшість професійних організацій-членів МФБ, опираючись на узагальнений попит ринку і перспективи його розвитку.

Звернемося для прикладу до карти компетентності професійних організацій Канади (Канадського інституту дипломованих бухгалтерів (СІСА) і сертифікованих бухгалтерів з управлінського обліку Канади (СМА) [4, 5], яка створена на підставі МСО МФБ. Бажаючи стати професійними бухгалтерами і в майбутньому дійсними членами цих організацій повинні мати диплом бакалавра (незалежно від фаху) та відповідний рівень компетенцій з конкретних предметних областей. Претенденту надається вибір отримання цих компетенцій на вході через відповідні освітні програми або додаткові курси, які пропонуються університетами, коледжами та іншими установами. Предметні області охоплюють: фінансову звітність; стратегію та нагляд; управлінський облік; аудит та послуги з надання впевненості; фінанси; оподаткування.

На додаток слід зазначити, що МФБ наводить приклади професійних організацій, які дозволяють потрапити в професію особам, котрі не мають вищої освіти, проте у них є відповідний професійний досвід.

МСО 2 визначає рівень технічної компетентності, яку особа, що прагне отримати статус професійного бухгалтера, повинна продемонструвати наприкінці початкового професійного розвитку. Відповідно до стандарту, під технічною компетентністю розуміють здатність виконувати робочі функції відповідно до встановленого стандарту з урахуванням реальних робочих умов.

МСО 2 визначений основний перелік навчальних дисциплін, покладених в основу технічної компетентності, та рівень компетентності, яким повинен володіти майбутній професійний бухгалтер за цими дисциплінами (табл. 3). Зауважимо, що МФБ надає право своїм організаціям-членам:

- змінювати перелік сфер компетентності;
- визначати інший рівень компетентності;
- розбивати навчальні дисципліни на кілька курсів;
- встановлювати послідовність вивчення навчальних дисциплін;
- розробляти нові результати навчання;
- регулярно (раз на 3–5 років) переглядати сфери та рівень компетентності.

Таблиця 3

СФЕРИ КОМПЕТЕНТНОСТІ, ВИЗНАЧЕНІ МСО 2*

Перелік навчальних дисциплін	Рівень компетентності, що вимагається
Фінансовий облік	Середній
Управлінський облік	
Фінанси і фінансовий менеджмент	
Оподаткування	
Аудит і надання впевненості	
Нагляд, управління ризиками і внутрішній контроль	
Господарське право і регулювання	
Інформаційні технології	
Бізнес- та організаційне середовище	
Бізнес-стратегія і менеджмент	
Мікро- і макроекономіка	Базовий

* Складено за [6]

Зміст рівнів компетентності викладений таким чином (табл. 4).

Таблиця 4

ЗМІСТ РІВНІВ ТЕХНІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ*

Рівні компетентності	Умови застосування	Зміст і глибина знань та розуміння
Базовий	робота в ситуаціях, які характеризуються низьким рівнем невизначеності та складності	– визначення, пояснення узагальнення, та інтерпретацію принципів і теорій у відповідних сферах технічної компетенції при виконанні завдання під відповідним контролем; – виконання поставлених завдань з використанням відповідних професійних навичок; – визначення професійних цінностей, етики та відносин, дотримання яких важливе під час виконання поставлених завдань; – самостійне вирішення простих завдань і звертання до керівників або експертів під час вирішення складних завдань; – надання інформації та пояснення ідей в ясній формі, використовуючи усні та письмові комунікації
Середній	робота в ситуаціях, які характеризуються помірним рівнем невизначеності та складності	– незалежне застосування, порівняння та аналіз принципів і теорій у відповідних сферах технічної компетентності для завершення завдання і прийняття рішення; – поєднання технічної компетентності та професійних навичок для виконання завдання; – застосування професійних цінностей, етики та ставлення під час виконання завдань; – подання інформації і пояснень ідей зацікавленим сторонам в ясній формі, використовуючи усні та письмові як облікові, так і не облікові комунікації

Рівні компетентності	Умови застосування	Зміст і глибина знань та розуміння
Високий	робота в ситуаціях, які характеризуються високою невизначеністю та складністю	<ul style="list-style-type: none"> – вибір та інтеграція принципів і теорій з різних областей технічної компетентності для управління і виконання проектів та робочих завдань і обґрунтування рекомендацій відповідно до потреб зацікавлених сторін; – інтеграція технічної компетентності та професійних навичок для управління і виконання проектів та робочих завдань; – формування судження про відповідні варіанти дій, виходячи з професійних цінностей, етики та відносин; – оцінка, дослідження і вирішення складних проблем під обмеженим наглядом; – передбачення складних проблем і питань та вироблення їх рішень; – послідовне подання і пояснення відповідної інформації широкому спектру зацікавлених сторін

*Складено за [6].

Розглянемо на прикладі фінансового обліку і звітності та макро- і мікроекономіки, що означають середній та базовий рівні компетентності, які вимагаються МФБ (табл. 5).

Таблиця 5

КОМПЕТЕНЦІЇ З ФІНАНСОВОГО ОБЛІКУ ТА ЗВІТНОСТІ*

Сфера компетентності	Результати навчання
Фінансовий облік та звітність – середній рівень компетентності	<ul style="list-style-type: none"> – застосування принципів підготовки фінансової звітності для операцій та інших подій; – застосування міжнародних стандартів фінансової звітності (МСФЗ) або інших відповідних стандартів до операцій та інших подій; – оцінка відповідності облікової політики, використаної для підготовки фінансової звітності; – підготовка фінансової звітності, в тому числі консолідованої, за МСФЗ або іншими відповідними стандартами; – інтерпретація фінансової звітності та відповідні розкриття; – інтерпретація звітів, що включають нефінансові дані, наприклад, звітів про стійкий розвиток та інтегрованих звітів
Макро- і мікроекономіка – базовий рівень компетентності	<ul style="list-style-type: none"> – опис основних принципів мікроекономіки та макроекономіки; – опис впливу змін макроекономічних показників на ділову активність; – пояснення різних типів ринкових структур, у тому числі досконалої конкуренції, монополістичної конкуренції, монополії, олігополії

* Складено за [6].

Другий компонент компетентності – професійні навички. МСО 3 визначає їх перелік та рівень володіння ними, який повинен бути продемонстрований наприкінці початкового професійного розвитку (табл. 6).

Таблиця 6

ЗМІСТ РІВНІВ ВОЛОДІННЯ ПРОФЕСІЙНИМИ НАВИЧКАМИ*

Перелік професійних навичок	Рівень володіння	Результати навчання
Інтелектуальні – здатність вирішувати проблеми, приймати рішення і формулювати професійне судження	Середній	<ul style="list-style-type: none"> – оцінка інформації, отриманої з різних джерел, і перспектив шляхом проведення наукових досліджень, аналізу та інтеграції; – застосування професійного судження, в тому числі виявлення та оцінка альтернатив, для отримання обґрунтованих висновків, які враховують всі відповідні факти і обставини; – визначення доречності звернення до фахівців для вирішення проблем і формулювання висновків; – застосування міркувань, критичного аналізу та інноваційного мислення для вирішення проблеми; – рекомендації щодо вирішення неструктурованих, багатограних проблем.
Міжособистісні та комунікаційні – здатність працювати і ефективно взаємодіяти з іншими	Середній	<ul style="list-style-type: none"> – використання співпраці і роботи в команді для досягнення цілей організації; – чітка і лаконічна передача інформації під час подання, обговорення та звітності у формальних і неформальних ситуаціях, як у письмовій, так і в усній формі; – демонстрація поінформованості про культурні і мовні відмінності під час комунікації. – застосування технік активного слухання та опитування. – застосування навичок ведення переговорів для досягнення рішення і укладення угоди; – застосування консультативних навичок для мінімізації або врегулювання конфліктів, вирішення проблеми, і максимізації можливостей; – подавати ідеї та впливати на інших людей, щоб забезпечити підтримку і прихильність

Перелік професійних навичок	Рівень володіння	Результати навчання
Персональні – особисте ставлення та поведінка професійного бухгалтера	Середній	<ul style="list-style-type: none"> – демонстрація прихильності до навчання протягом усього життя; – застосування професійного скептицизму за допомогою опитування і критичної оцінки всієї інформації; – встановлення високих особистих стандартів контролю особистого виконання за допомогою зворотного зв'язку з іншими і рефлексії; – управління часом і ресурсами для досягнення професійних зобов'язань; – передбачення проблем і планування можливих рішень; – застосування відкритого мислення для нових можливостей.
Організаційні – здатності професійного бухгалтера працювати з або всередині організації для отримання оптимальних результатів від людей та наявних ресурсів	Середній	<ul style="list-style-type: none"> – виконання завдань відповідно до встановлених правил у встановлені терміни; – перегляд власної роботи і виконаної іншими, щоб визначити, чи відповідає вона стандартам якості організації; – застосування навичок управління персоналом, щоб мотивувати і розвивати інших; – застосування навичок делегування при постановці завдань; – застосування навичок лідерства щодо впливу на інших для досягнення цілей організації; – застосування відповідних інструментів і технологій для підвищення ефективності та продуктивності і поліпшення процесу прийняття рішень

Дотримання професійної етики є невід'ємною рисою професійного бухгалтера. МСО 4 «Професійні цінності, етика і відносини» визначає результати навчання, які повинен продемонструвати наприкінці виконання освітньої професійної програми претендент на присвоєння кваліфікації професійного бухгалтера у зазначеній сфері. У стандарті підкреслюється, що професійна етика важлива як на етапі початкового професійного розвитку, так і протягом безперервного навчання. Початковий професійний розвиток передбачає оволодіння фундаментальними етичними принципами: цілісністю, об'єктивністю, професійною компетентністю і ретельністю, конфіденційністю, професійною поведінкою. З цією метою виділені три сфери компетентності – професійний скептицизм та професійне судження, етичні принципи та дія в суспільних інтересах, з яких ідентифіковані результати навчання (табл. 7).

Під професійним скептицизмом у МСО 4 розуміють передбачення умов, що можуть вказувати на можливе спотворення внаслідок помилки або шахрайства, і критичну оцінку доказів, а під професійним судженням – застосування відповідної підготовки, знань і досвіду в контексті здійснення аудиту, бухгалтерського обліку та етичних норм, в прийнятті обґрунтованих рішень про напрямки діяльності в обставинах виконання завдання з аудиту, що проводиться відповідно до міжнародних стандартів.

Дії в інтересах суспільства включають в себе обізнаність та турботу про вплив на публіку; вироблення чутливості до соціальної відповідальності; навчання протягом усього життя; схильність до якості, надійності, відповідальності, оперативності, і ввічливості; дотримання законодавства і правил. Таким чином професійні бухгалтери роблять свій внесок у впевненість і довіру до функціонування ринків та економіки в цілому.

Таблиця 7

**СФЕРИ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ
З ПРОФЕСІЙНИХ ЦІННОСТЕЙ, ЕТИКИ І ВІДНОСИН***

Сфера компетентності	Рівень володіння	Результати навчання
Професійний скептицизм та професійне судження	Середній	застосування критичного мислення до оцінки фінансової інформації та інших відповідних даних; виявлення та оцінка розумних альтернатив для отримання аргументованих висновків, що ґрунтуються на всіх відповідних фактах і обставинах
Етичні принципи	Середній	<ul style="list-style-type: none"> – пояснення природи етики; – пояснення переваг і недоліків підходів до етики, заснованих на правилах і принципах; – аналіз альтернативних варіантів дій і визначення їх етичних наслідків; – застосування фундаментальних етичних принципів цілісності, об'єктивності, професійної компетентності і сумлінності, конфіденційності, професійної поведінки в етичних дилемах і визначення відповідного підходу; – застосування відповідних етичних вимог до професійної поведінки при дотриманні стандартів

Сфера компетентності	Рівень володіння	Результати навчання
Дія в інтересах суспільства	Середній	пояснення ролі етики в професії і в зв'язку з поняттям соціальної відповідальності; пояснення ролі етики в бізнесі та ефективного управління. аналіз взаємозв'язку етики і права, в тому числі законів, правил та суспільних інтересів; аналіз наслідків неетичної поведінки для людини, професії і громадськості

* Складено за [6]

Етика, професійні цінності та поведінка може спочатку вивчатися як окрема навчальна дисципліна, однак потім етичні питання слід розглядати під час вивчення інших навчальних дисциплін.

МСО 5 «Практичний досвід» визначає вимоги до практичного досвіду, який повинен бути отриманим до завершення початкового професійного розвитку. Досвід має бути достатнім, щоб надати можливість продемонструвати компетентності, навички, засвоєння професійних цінностей, етики та поведінки, які відповідають ролі професійного бухгалтера. Як свідчить практика, його найменша тривалість становить 3 роки. Частина досвіду може бути отримана під час навчання в університеті (наприклад, у магістратурі). Процес отримання досвіду повинен відбуватися під наглядом професійного фахівця та реєструватися (у щоденнику).

Професійна організація обирає критерії зарахування досвіду: на основі вхідних даних – тривалість роботи на певному робочому місці (мінімальний рівень вимог); на основі вихідних вимог – досягнення відповідних компетентностей, навичок, володіння етикою (максимальний рівень вимог); комбінований підхід.

Початковий професійний розвиток закінчується оцінкою професійної компетентності. МСО 6 покладає відповідальність за оцінку професійної компетентності на організацію-члена МФБ. Принципи оцінювання, заходи з оцінювання, наявність перевіряємих доказів факту оцінювання та його результатів розробляються організаціями-членами МФБ. МСО 6 розглядає такі варіанти формального оцінювання:

- єдиний екзамен з комплексу навчальних дисциплін;
- екзамен з комплексу навчальних дисциплін певної сфери компетентності;
- серія екзаменів з окремих навчальних дисциплін.

Професійна компетентність оцінюється за допомогою:

- письмових іспитів;
- усних іспитів;
- тестування;

- комп'ютерного тестування;
- роботодавців;
- огляду портфоліо про діяльність на робочому місці (записів у трудовій книжці).

Проте перевага на практиці віддається письмовим іспитам і нещодавно Комітет з МСО оновив рекомендації до розробки, організації та проведенню письмових кваліфікаційних екзаменів [7]. Процедура їх проведення вже знайома пересічним українцям і застосовується під час незалежного оцінювання досягнень випускників загальноосвітніх шкіл.

Позитивний результат оцінювання полягає у присвоєнні індивідууму статусу професійного бухгалтера. Далі починається безперервний професійний розвиток, який є продовженням розвитку після завершення початкового професійного розвитку. Завдання професійної організації-члена МФБ на цьому етапі полягає у сприянні розвитку професійних бухгалтерів протягом усього життя, полегшенні доступу до можливостей безперервної освіти та її ресурсів для професійних бухгалтерів, затвердженні вказаних вимог, включаючи вимірювання, моніторинг та процедури їх дотримання, з тим, щоб допомогти професійним бухгалтерам розвивати і підтримувати професійну компетентність, необхідну для реалізації захисту суспільних інтересів.

Як уже зазначалося, основні обов'язки та відповідальність щодо забезпечення умов професійного розвитку відповідно до мінливих потреб суспільства покладається на професійні організації-члени МФБ. Саме вони повинні здійснювати

- розробку навчальних освітніх програм для професійних бухгалтерів;
- визначення умов входу до професії;
- оцінювання рівня компетентності;
- визначення змісту результатів оволодіння професійними навичками;
- постійний перегляд освітніх програм;
- встановлення підходів до оцінювання практичного досвіду;
- створення та підтримувати функціонування системи безперервного професійного розвитку.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Таким чином, ідеальна модель професійного розвитку бухгалтера в громадянському суспільстві полягає у згуртуванні всіх стейкхолдерів навколо професійної організації-члена МФБ. Високі стандарти МФБ та програма відповідності її членів цим стандартам є запорукою найкращого задоволення потреб суспільства у послугах професійних бухгалтерів.

Професійна організація об'єднує професіоналів, які працюють у всіх сферах – бізнесі (великому, середньому і малому), аудиті, освіті, неприбуткових організаціях та державному секторі. Професійна організація відрізняється гнучкою системою управління та моніторингу, що надає можливість швидко отримувати від своїх членів інформацію про компетенції та їх рівень для забезпечення високої якості професійних послуг і вносити відповідні зміни до програм початкового та безперервного розвитку, залучати найкращі людські ресурси для втілення цих програм.

Зважаючи на досвід України, професійна організація від моменту свого створення сприяє успішному виконанню реформ в обліку і аудиті, здійснює переклад міжнародних стандартів обліку і звітності, професійної етики, освіти, готує та проводить перенавчання, підвищення кваліфікації тощо. Напрацьований цінний досвід згуртування професіоналів, державних регуляторів та представників академічних кіл, міжнародних організацій та професіоналів інших країн у вирішенні проблем розвитку професії. Проте за чинними традиціями регулювання повноваження громадської професійної організації у сфері освіти і присвоєння кваліфікації повинні визнаватися законодавством. Окрім того, вирішення потребують такі проблеми:

1. Ідентифікація статусу «професійного бухгалтера» та побудова його карти компетентності для національних умов;
 2. Перегляд освітньо-професійних програм та освітньо-кваліфікаційних характеристик бакалавра, магістра з обліку і аудиту та професійного бухгалтера на узгодженість з МСО МФБ і між собою для оптимізації як тривалості професійного розвитку, так і його ефективності;
 3. Перебудова процедури оцінювання компетентності (екзаменів в університетах та сертифікації професійної організації) на відповідність встановленим МФБ стандартам;
 4. Забезпечення вимог МФБ щодо професійного досвіду.
- Саме у цих напрямках будуть здійснені подальші дослідження.

ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Стратегія</i> застосування міжнародних стандартів фінансової звітності в Україні, затв. Розпорядженням КМУ від 24 жовтня 2007 р. № 911-р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/911-2007. 2. <i>A Proposed Definition of 'Professional Accountant'</i> A Staff Paper Prepared for Consultation. – IESBA. Delhi, 2011. – 12 p. 3. <i>The Roles and Domain of the Professional Accountant in Business</i>. Information Paper. IFAC. – New York, 2005. – 6 p. 4. <i>The Chartered Professional Accountant competency map</i> Understanding the competencies a candidate must | <p>demonstrate to become a CPA. – 2012.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. <i>The UFE Candidates' Competency Map</i>. Understanding the Professional Competencies Evaluated on the UFE. – Toronto, 2013. – 118 p. 6. <i>Handbook of International Education Pronouncements</i> 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ifac.org/publications-resources. 7. <i>Development and Management of Written Examinations: Based on the Practices of Selected IFAC Member Bodies</i> [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ifac.org |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Рассмотрены проблемные вопросы обучения и развития профессиональных бухгалтеров в связи с реформой системы бухгалтерского учета в Украине.

Ключевые слова: профессиональный бухгалтер, Международные стандарты образования, начальное и непрерывное профессиональное развитие, компетентность, практический опыт.

The problem questions of professional accountant learning and development in the conditions of Ukrainian accounting system reform are considered.

Key words: professional accountant, International Education Standards, initial and continuing professional development, competence, practical experience.