

Международные стандарты образования как основа национальных программ профессиональной сертификации бухгалтеров



Профессия бухгалтера является одной из тех, которая испытала значительное влияние глобализации. С развитием рыночной экономики на постсоветском пространстве она получила новое содержание и широкий спрос. На рынке профессиональных услуг появились представители заграничных профессиональных организаций (АССА, АICPA, CIMA и других) и были созданы первые профессиональные организации аудиторов и бухгалтеров. В лексиконе профессионалов и научных работников,

представителей государственных регуляторов появились термины «аудитор», «сертификация» и «профессиональный бухгалтер». Однако надлежащее признание и отображение в действующем законодательстве получила в основном профессия аудитора.

Вопросы реформирования профессионального образования бухгалтеров снова становятся актуальными в контексте применения международных стандартов финансовой отчетности. Перед обсуждением проекта национальной концепции сертификации нужно обратиться к Международным стандартам образования профессиональных бухгалтеров (в дальнейшем – МСО), разработанным Комитетом по МСО Международной федерации бухгалтеров (в дальнейшем – МФБ). Заметим, что все МСО касаются профессиональных организаций-членов МФБ, на которых возлагается ответственность за соответствие профессионального развития современным требованиям. Также МСО могут быть использованы всеми, кто заинтересован в профессии и осуществляет обучения (государственные регуляторы, работодатели, образовательные учреждения и т.п.). Возникают вопросы, которые нуждаются в последовательном ответе (объяснении):

- кто такой профессиональный бухгалтер;
- в чем суть пересмотренной версии МСО;
- влияние пересмотренных МСО на систему образования бухгалтеров.

В предыдущей редакции МСО приводилось такое определение профессионального бухгалтера – это лицо, которое является членом профессиональной организации-члена МФБ. Очевидно, что во многих странах (в частности, с постсоветскими традициями подготовки кадров и присвоения квалификации) лаконичное определение МФБ было непонятным. Только те, кто знаком с историей становления профессии в странах с развитой экономикой, правильно толковали продолжительный процесс становления бухгалтера-профессионала. Поэтому еще в 2011 году МФБ предложила обсудить новые подходы к определению «профессионального бухгалтера» [1].



Рис. 1. Уровни определения «профессиональный бухгалтер»

Определенное время термин «профессиональный бухгалтер» был синонимом термина «аудитор». Однако со временем такие профессионалы начали успешно реализовывать свою компетентность не только в аудите, но и работая финансовыми директорами, главными бухгалтерами и т.п. Они отличались наличием высокого уровня знаний, навыков и этики, профессионального опыта, были членами профессиональных бухгалтерских организаций, взявших на себя ответственность за

постоянное повышение квалификации и этическое поведение во время выполнения их членами профессиональных обязанностей. Этот факт был учтен МФБ при составлении словаря Кодекса профессиональной этики, который адресован лицам, работающим в бизнесе, государственном секторе, образовании, а также в других документах этой организации [2].

Сегодня термин «профессиональный бухгалтер» приводится в Международных стандартах аудита, Международных стандартах образования, Международных стандартах бухгалтерского учета в государственном секторе. По мнению МФБ, он касается всех, для кого написаны Международные стандарты и кто должен их применять. МФБ рассматривает универсальное толкование этого термина как гарантию успешного использования всех разработанных стандартов независимо от национальных, законодательных и отраслевых особенностей.

Понятие профессионального бухгалтера должно состоять из нескольких «уровней» (рис. 1). Итак, это лицо, которое:

- благодаря формальному образованию и практическому опыту является экспертом в сфере бухгалтерского учета;
- демонстрирует и поддерживает свою профессиональную компетентность;
- соблюдает кодекс этики и высокие профессиональные стандарты;
- деятельность которого регулируется через профессиональную организацию бухгалтеров или другой механизм регулирования.

Профессиональные бухгалтеры в рамках профессии отличаются друг от друга компетентностью, ответственностью и услугами, которые предоставляются [1, с. 7]. Основные сферы предоставления услуг, которые приводятся в документах МФБ, включают предпринимательскую деятельность (бизнес), аудит, государственный сектор, образование.

На протяжении последних лет МСО профессионального бухгалтера были пересмотрены с целью повышения их понятности для широкой общественности и использования. Состав предыдущих и пересмотренных МСО приведен в табл. 1. Начало пересмотру МСО было положено принятием новых Концептуальных основ международных документов в сфере образования (2009 год). Предыдущая редакция МСО (табл. 1) разделяла процесс получения профессионального образования на два этапа: до квалификационный и после квалификационный. Современный вариант МСО основывается на понятии профессионального развития, которое рассматривают как процесс, который начинает личность, которая развивается. Результатом этого процесса является развитая личность (рис. 2). Преобразование личности, которая развивается, в развитую личность происходит на протяжении начального профессионального развития. Дальше для продолжения карьеры нужно постоянно повышать свою квалификацию, то есть учиться на протяжении всей жизни.

Таблица 1

Динамика МСО профессионального бухгалтера МФБ

№ з/п	Предыдущие МСО профессиональных бухгалтеров	Этапы профессионального развития	Пересмотренные МСО профессиональных бухгалтеров	Дата ввода в действие
1	2	3	4	5
		Доквалификационное образование	Концептуальная основа международных документов в сфере образования	2009
МСО 1	Вступительные требования программы профессионального образования Бухгалтеров		Начальное профессиональное развитие - Вступительные требования	1 июля 2014
МСО 2	Содержание программ профессионального образования бухгалтеров		Начальное профессиональное развитие - Техническая компетентность	1 июля 2015
МСО 3	Профессиональные навыки и общее образование		Начальное профессиональное развитие - Профессиональные привычки	1 июля 2015
МСО 4	Профессиональные ценности, этика и отношения		Начальное профессиональное развитие - Профессиональные ценности, этика и отношения	1 июля 2015
МСО 5	Требования к практическому опыту		Начальное профессиональное развитие – практический опыт	1 июля 2015
МСО 6	Оценка профессиональных умений и компетентности		Начальное профессиональное развитие – оценка профессиональной компетентности	1 июля 2015

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5
МСО 7	Непрерывное профессиональное развитие	После квалификационное образование	Непрерывное профессиональное развитие	1 января 2014
МСО 8	Требования к компетентности профессионалов по аудиту	Непрерывное профессиональное образование	Требования к профессиональному развитию партнеров, ответственных за задание по аудиту финансовой отчетности	- (проект)

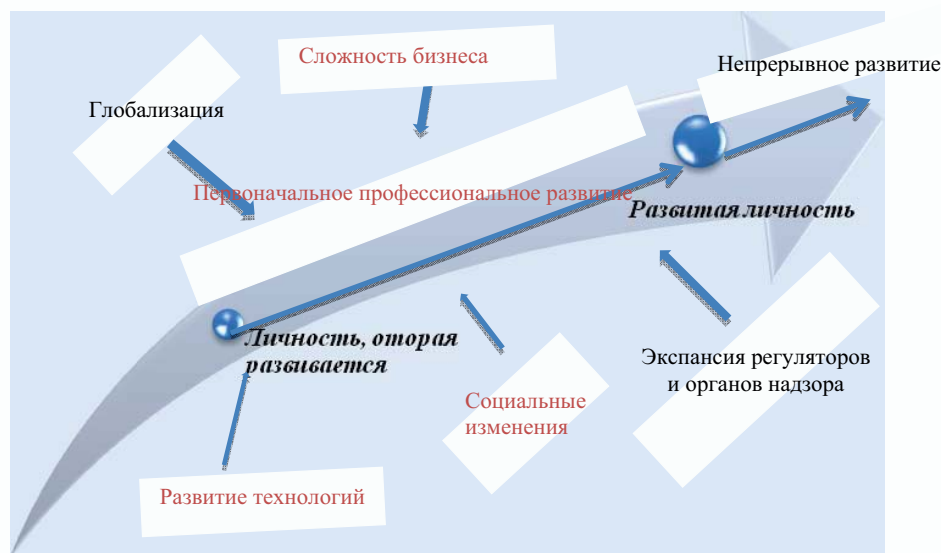


Рис. 2. Процесс профессионального развития (новая редакция МСО)

В Концептуальной основе МСО 2009 года четко изложен подход к развитию компетенции профессионального бухгалтера как основного условия существования профессии (табл. 2).

Таблица 2

Цель и задачи МСО профессионального бухгалтера МФБ

Основные аспекты разработки и применения МСО	Содержание
Цель	развитие компетентности профессиональных бухгалтеров с целью удовлетворения нужд общества
Субъекты применения	профессиональные организации-члены МФБ, университеты, государственные органы, другие провайдеры образовательных услуг, регулирующие и надзорные органы, работодатели, лица, которые хотят осуществить карьеру профессионального бухгалтера
Период применения	процесс развития компетентности разбит на два этапа: начальное профессиональное развитие (к моменту получения статуса профессионального бухгалтера) и непрерывный (происходит на протяжении карьеры профессионального бухгалтера)
Объект развития	профессиональная компетентность - способность выполнять рабочую роль, определенную стандартом, с учетом условий рабочей среды. Составные профессиональной компетентности: технические знания, профессиональные привычки, ценности и отношения
Последовательность достижения целей	развитие универсальной компетентности, а на ее основе - профессиональной (аудитора, финансового менеджера и т.п.)

Вступительные условия к начальному развитию описаны МСО 1. МФБ возлагает ответственность за определения «точки», с которой начинается становления будущего профессионала, на профессиональные организации-члены, и отмечает необходимость учета при этом всех факторов, присущих конкретным общественным условиям. В частности, предлагается во внимание: состояние экономики, развитие предпринимательства, уровень их регулирования в стране; роль профессионального бухгалтера; уровень компетентности, который необходим для того, чтобы успешно освоить профессиональные программы и т.п. Принципы, которыми

профессиональная организация руководствуется при этом, нужно объяснить как тем, кто заинтересован в карьере профессионального бухгалтера, так и тем, кто может принимать участие в процессе профессионального развития и/или обеспечить вступительные требования.

Проблема заключается в том, что профессиональная организация должна отыскивать такие условия, которые бы обеспечили вход в профессию только тем, кто будет иметь шанс успешно завершить программу профессионального бухгалтерского образования, одновременно не устанавливая чрезмерно высокие барьеры для входа. Комитет по МСО МФБ в качестве завышенных требований приводит потребность наличия документа об образовании конкретного учреждения или о минимальной продолжительности специфического практического опыта.

МФБ рассматривает широкий спектр вступительных условий, они могут быть включены в законодательства или определены университетами (на уровне условий поступления с целью получения высшего образования). Одним из вариантов может быть наличие диплома о высшем образовании (бакалавра или магистра).

Профессиональная организация-член МФБ должна информировать общество о:

- точках входа в программу образования профессиональных бухгалтеров;
- всех уровнях программ, связанных с квалификацией, и виды контроля компетентности на каждом из них;
- ожиданиях и расходах, связанных с образовательными программами для профессиональных бухгалтеров;
- инструментах самодиагностики, таких как карты компетентности, устанавливающие навыки, знания и отношения, которые будут получены к успешному завершению программы образования профессиональных бухгалтеров.

Под картой компетентности, как правило, понимают инструмент, который используется компаниями для поиска, отбора и найма новых работников. Фактически карта является идеальным портретом профессионала, который нужен компании для работы по объявленной вакансии. Сегодня такие карты создали большинство профессиональных организаций-членов МФБ, опираясь на обобщенный спрос рынка и перспективы его развития.

Обратимся для примера к карте компетентности профессиональных организаций Канады (Канадского института дипломированных бухгалтеров (СІСА) и сертифицированных бухгалтеров из управленческого учета Канады (СМА) [3, 4], которая создана на основании МСО МФБ. Желая стать профессиональными бухгалтерами и в будущем действительными членами этих организаций должны иметь диплом бакалавра (независимо от специальности) и соответствующий уровень компетенций в конкретных предметных областях. Претенденту предоставляется выбор получения этих компетенций на входе - через соответствующие образовательные программы или дополнительные курсы, которые предлагаются университетами, колледжами и другими учреждениями. Предметные области охватывают: финансовую отчетность; стратегию и надзор; управленческий учет; аудит и услуги по предоставлению уверенности; финансы; налогообложение.

В дополнение следует отметить, что МФБ приводит примеры профессиональных организаций, которые позволяют попасть в профессию лицам, не имеющим высшего образования, однако обладающим соответствующим профессиональным опытом.

МСО 2 определяет уровень технической компетентности, которую лицо, желающее получить статус профессионального бухгалтера, должно продемонстрировать в конце начального профессионального развития. Согласно стандарту, под технической компетентностью понимают способность выполнять рабочие функции согласно установленному стандарту с учетом реальных рабочих условий.

МСО 2 определяет основной перечень учебных дисциплин, положенных в основу технической компетентности, и уровень компетентности, которым должен владеть будущий профессиональный бухгалтер по этим дисциплинам (таблица 3). Заметим, что МФБ предоставляет право своим организациям-членам:

- изменять перечень сфер компетентности;
- определять другой уровень компетентности;
- разбивать учебные дисциплины на несколько курсов;
- устанавливать последовательность изучения учебных дисциплин;
- разрабатывать новые результаты обучения;
- регулярно (раз в 3-5 лет) просматривать сферы и уровень компетентности.

Таблица 3

Сферы компетентности, определенные МСО 2*

Перечень учебных дисциплин	Требуемый уровень компетентности
1. Финансовый учет	Средний
2. Управленческий учет	
3. Финансы и финансовый менеджмент	
4. Налогообложение	
5. Аудит и предоставления уверенности	
6. Надзор, управление рисками и внутренний контроль	
7. Хозяйственное право и регулирования	
8. Информационные технологии	
9. Бизнес- и организационная среда	
10. Бизнес-Стратегия и менеджмент	
11. Микро- и макроэкономика	Базовый

*Составлено по [5]

Содержание уровней компетентности изложено таким образом (табл. 4).

Таблица 4

Содержание уровней технической компетентности*

Уровни компетентности	Условия применения	Содержание и глубина знаний и понимания
Базовый	работа в ситуациях, которые характеризуются низким уровнем неопределенности и сложности	– определение, объяснение обобщения и интерпретация принципов и теорий в соответствующих сферах технической компетенции при выполнении задачи под соответствующим контролем; – выполнение поставленных задач с использованием соответствующих профессиональных привычек; – определение профессиональных ценностей, этики и отношений, соблюдение которых важно во время выполнения поставленных задач; – самостоятельное решение простых задач и обращение к руководителям или экспертам во время решения сложных задач; – предоставление информации и объяснение идеи в ясной форме, используя устные и письменные коммуникации.
Средний	работа в ситуациях, которые характеризуются средним уровнем неопределенности и сложности	– независимое применение, сравнение и анализ принципов и теорий в соответствующих сферах технической компетентности для завершения задачи и принятие решения; – объединение технической компетентности и профессиональных привычек для выполнения задачи; – применение профессиональных ценностей, этики и отношения во время выполнения задач; – представление информации и объяснений идеи заинтересованным сторонам в ясной форме, используя устные и письменные как учетные, так и не учетные коммуникации.
Высокий	работа в ситуациях, которые характеризуются высокой неопределенностью и сложностью	– выбор и интеграция принципов и теорий из разных областей технической компетентности для управления и выполнения проектов и рабочих задач и обоснование рекомендаций согласно потребностям заинтересованных сторон; – интеграция технической компетентности и профессиональных навыков для управления и выполнения проектов и рабочих задач; – формирование суждения о соответствующих вариантах действий, исходя из профессиональных ценностей, этики и отношений; – оценка, исследование и решение сложных проблем под ограниченным надзором; – предвидение сложных проблем и вопросов и подготовка их решений; – последовательное представление и объяснения соответствующей информации широкому спектру заинтересованных сторон

*Составлено по [5].

Рассмотрим на примере финансового учета и отчетности и макро- и микроэкономики, которые означают средний и базовый уровне компетентности, которые требуются МФБ (табл. 5).

Таблица 5

Компетентность в финансовом учете и отчетности*

Сфера компетентности	Результаты обучения
Финансовый учет и отчетность – <i>средний уровень компетентности</i>	применение принципов подготовки финансовой отчетности для операций и других событий; применение международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) или других соответствующих стандартов к операциям и другим событиям; оценка соответствия учетной политики, использованной для подготовки финансовой отчетности; подготовка финансовой отчетности, в том числе консолидированной, по МСФО или другим соответствующим стандартам; интерпретация финансовой отчетности и соответствующие раскрытия; интерпретация отчетов, которые включают нефинансовые данные, например, отчетов о стабильном развитии и интегрированных отчетов.
Макро- и микроэкономика – <i>базовый уровень компетентности</i>	описание основных принципов микроэкономики и макроэкономики; описание влияния изменений макроэкономических показателей на деловую активность; объяснение разных типов рыночных структур, в том числе совершенной конкуренции, монополистической конкуренции, монополии, олигополии.

*Составлено по [6].

Второй компонент компетентности – профессиональные навыки. МСО 3 определяет их перечень и уровень владения ими, который должен быть продемонстрирован в конце начального профессионального развития (табл.6).

Таблица 6

Содержание уровней владения профессиональными навыками*

Перечень профессиональных навыков	Уровень владения	Результаты обучения
<i>Интеллектуальные</i> – способность решать проблемы, принимать решение и формулировать профессиональное суждение	<i>Средний</i>	оценка информации, полученной из разных источников, и перспектив путем проводки научных исследований, анализа и интеграции; применение профессионального суждения, в том числе выявления и оценка альтернатив, для получения обоснованных выводов, которые учитывают все соответствующие факты и обстоятельства; определение уместности обращения к специалистам для решения проблем и формулирования выводов; применение соображений, критического анализа и инновационного мышления для решения проблемы; рекомендации относительно решения неструктурированных, многогранных проблем.
<i>Межличностные и коммуникации</i> – способность работать и эффективно взаимодействовать с другими (работа в команде)	<i>Средний</i>	использование сотрудничества и работу в команде для достижения целей организации; четкая и лаконичная передача информации во время представления, обсуждение и отчетности в формальных и неформальных ситуациях, как в письменной, так и в устной форме; демонстрация осведомленности о культурных и языковых отличиях во время коммуникации. применение техник активного слушания и опрашивание. применение привычек ведения переговоров для достижения решения и заключение соглашения; применение консультативных привычек для минимизации или урегулирования конфликтов, решение проблемы, и максимизации возможностей; подавать идеи и влиять на других людей, чтобы обеспечить поддержку и благосклонность
<i>Персональные</i> - личное отношение и поведение профессионального бухгалтера	<i>Средний</i>	демонстрация стремления к обучению на протяжении всей жизни; применение профессионального скептицизма с помощью опроса и критической оценки всей информации; установление высоких личных стандартов контроля личного выполнения с помощью обратной связи с другими и рефлексии; управление временем и ресурсами для достижения профессиональных обязательств;

		предвидение проблем и планирование их возможных решений; применение открытого мышления для новых возможностей.
<i>Организационные – способности профессионального бухгалтера работать с или внутри организации для получения оптимальных результатов от людей и имеющихся ресурсов</i>	<i>Средний</i>	выполнение задач согласно установленным правилам в установленные сроки; пересмотр собственной работы и выполненного другими, чтобы определить, отвечает ли она стандартам качества организации; применение навыков управления персоналом для мотивации и развития других; применение навыков делегирования при постановке задач; применение навыков лидерства относительно влияния на других для достижения целей организации; применение соответствующих инструментов и технологий для повышения эффективности и производительности и улучшения процесса принятия решений

Соблюдение профессиональной этики является неотъемлемой чертой профессионального бухгалтера. МСО 4 «Профессиональные ценности, этика и отношения» определяет результаты обучения, которые должен продемонстрировать в конце выполнения образовательной профессиональной программы претендент на присвоение квалификации профессионального бухгалтера в указанной сфере. В стандарте подчеркивается, что профессиональная этика важна как на этапе начального профессионального развития, так и на протяжении непрерывного обучения. Начальное профессиональное развитие предусматривает овладение фундаментальными этическими принципами: целостностью, объективностью, профессиональной компетентностью и усердием, конфиденциальностью, профессиональным поведением. С этой целью выделены три сферы компетентности – профессиональный скептицизм и профессиональное суждение, этические принципы и действие в общественных интересах, для которых идентифицированы результаты обучения (табл. 7).

Действия в интересах общества включают в себя осведомленность и заботу о публичном влиянии; выработку социальной ответственности; обучение на протяжении всей жизни; приверженность к качеству, надежности, ответственности, оперативности и вежливости; соблюдение законодательства и правил. Таким образом, профессиональные бухгалтеры делают свой взнос в доверие к функционированию рынков и экономики в целом.

Таблица 7

Сферы компетентности и результаты учения по профессиональным ценностям, этике и отношениям*

<i>Сфера компетентности</i>	<i>Уровень владения</i>	<i>Результаты обучения</i>
Профессиональный скептицизм и профессиональное суждение	<i>Средний</i>	применение критического мышления к оценке финансовой информации и других соответствующих данных; выявление и оценка разумных альтернатив для получения аргументированных выводов, которые основываются на всех соответствующих фактах и обстоятельствах.
Этические принципы	<i>Средний</i>	объяснение природы этики; объяснение преимуществ и недостатков подходов к этике, основанных на правилах и принципах; анализ альтернативных вариантов действий и определения их этических последствий; применение фундаментальных этических принципов целостности, объективности, профессиональной компетентности и добросовестности, конфиденциальности, профессионального поведения в этических дилеммах и определение соответствующего подхода; применение соответствующих этических требований к профессиональному поведению при соблюдении стандартов.
Действие в интересах общества	<i>Средний</i>	объяснение роли этики в профессии и в связи с понятием социальной ответственности; объяснение роли этики в бизнесе и эффективном управлении. анализ взаимосвязи этики и права, в том числе законов, правил и общественных интересов; анализ следствий неэтичного поведения для человека, профессии и общественности.

*Составлено за [6]

Этика, профессиональные ценности и поведение может сначала изучаться как отдельная учебная дисциплина, однако потом этические вопросы нужно рассматривать во время изучения других учебных дисциплин.

МСО 5 «Практический опыт» определяет требования к практическому опыту, который должен быть полученным до завершения начального профессионального развития. Опыт должен быть достаточным, чтобы предоставить возможность продемонстрировать компетентности, навыки, усвоение профессиональных ценностей, этики и поведения, которые отвечают роли профессионального бухгалтера. Как свидетельствует практика, его наименьшая продолжительность составляет 3 года. Часть опыта может быть получена во время обучения в университете (например, в магистратуре). Процесс получения опыта должен происходить под надзором профессионального специалиста и регистрируется (в дневнике).

Профессиональная организация избирает критерии зачета опыта:

- на основе входных данных - продолжительности работы на определенном рабочем месте (минимальный уровень требований);
- на основе исходных требований - достижение соответствующих компетентностей, умений, владение этикой (максимальный уровень требований);
- комбинированный подход.

Начальное профессиональное развитие заканчивается оценкой профессиональной компетентности. МСО 6 возлагает ответственность за оценку профессиональной компетентности на организацию-члена МФБ. Принципы оценивания, мероприятия по оцениванию, наличие поддающихся проверке доказательств факта оценивания и его результатов разрабатываются организациями-членами МФБ. МСО 6 рассматривает такие варианты формального оценивания:

- единый экзамен по комплексу учебных дисциплин;
- экзамен по комплексу учебных дисциплин определенной сферы компетентности;
- серия экзаменов по отдельным учебным дисциплинам.

Профессиональная компетентность оценивается с помощью:

- письменных экзаменов;
- устных экзаменов;
- тестирования;
- компьютерного тестирования;
- работодателей;
- обзора портфолио о деятельности на рабочем месте (записей в трудовой книжке).

Однако преимущество на практике предоставляется письменным экзаменам и недавно Комитет по МСО обновил рекомендации к разработке, организации и проведения письменных квалификационных экзаменов [6]. Процедура их проведения уже знакома гражданам многих стран и применяется во время независимого оценивания достижений выпускников общеобразовательных школ.

Положительный результат оценивания состоит в присвоении индивидууму статуса профессионального бухгалтера. Дальше начинается непрерывное профессиональное развитие – постоянное повышение квалификации. Задача профессиональной организации-члена МФБ на этом этапе состоит в содействии развития профессиональных бухгалтеров на протяжении всей жизни, облегчении доступа к возможностям непрерывного образования и его ресурсов для профессиональных бухгалтеров, утверждении указанных требований, включая измерение, мониторинг и процедуры их соблюдения, с тем, чтобы помочь профессиональным бухгалтерам развивать и поддерживать профессиональную компетентность, необходимую для защиты общественных интересов.

Как уже отмечалось, основные обязанности и ответственность относительно обеспечения условий профессионального развития согласно изменяющимся потребностям общества, полагается на профессиональные организации-члены МФБ. Именно они должны осуществлять:

- разработку учебных образовательных программ для профессиональных бухгалтеров;
- определение условий входа в профессию;
- оценивание уровня компетентности;
- определение содержания результатов овладения профессиональными навыками;
- постоянный пересмотр образовательных программ;
- установление подходов к оцениванию практического опыта;
- создание и поддержку функционирования системы непрерывного профессионального развития.

Таким образом, идеальная модель профессионального развития бухгалтера в гражданском обществе состоит в объединении всех стейкхолдеров вокруг профессиональной организации-

члена МФБ. Высокие стандарты МФБ и программа соответствия ее членов этим стандартам является поручительством наилучшего удовлетворения нужд общества в услугах профессиональных бухгалтеров.

Профессиональная организация объединяет профессионалов, которые работают во всех сферах – бизнесе (большому, среднему и малому), аудите, образовании, неприбыльных организациях и государственном секторе. Профессиональная организация отличается гибкой системой управления и мониторинга, который предоставляет возможность быстро получать от своих членов информацию о компетенции и их уровне для обеспечения высокого качества профессиональных услуг и вносить соответствующие изменения в программы начального и непрерывного развития, привлекать лучшие человеческие ресурсы для воплощения этих программ.

Принимая во внимание опыт бывших республик Советского Союза, профессиональная организация от момента своего создания содействует успешному выполнению реформ в учете и аудите, осуществляет перевод международных стандартов учета и отчетности, профессиональной этики, образования, готовит и проводит переобучение, повышение квалификации и т.п. Нарботан ценный опыт объединения профессионалов, государственных регуляторов и представителей академических кругов, международных организаций и профессионалов других стран в решении проблем развития профессии. Однако по существующим традициям регулирования полномочия общественной профессиональной организации в сфере образования и присвоения квалификации должны признаваться законодательством. Кроме того, решения нуждаются по следующим вопросам:

1. Идентификации статуса «профессионального бухгалтера» и построение его карты компетентности для национальных условий;
2. Пересмотр образовательно-профессиональных программ и образовательно-квалификационных характеристик бакалавра, магистра по учету и аудиту и профессионального бухгалтера на согласованность с МСО МФБ и между собой для оптимизации, как продолжительности профессионального развития, так и его эффективности;
3. Перестройка процедуры оценивания компетентности (экзаменов в университетах и сертификации профессиональной организации) на соответствие установленным МФБ стандартам;
4. Обеспечение требований МФБ относительно профессионального опыта.

Именно в этих направлениях нужно осуществлять дальнейшие исследования.

Список использованной литературы:

1. A Proposed Definition of 'Professional Accountant' A Staff Paper Prepared for Consultation. – IESBA. Delhttp2011.-12p.
2. The Roles and Domain of the Professional Accountant in Business. Information Paper. IFAC. - NewYork, 2005. - 6 p.
3. The Chartered Professional Accountant competency map Understanding the competencies a candidate must demonstrate to become a CPA. – 2012.
4. The UFE Candidates' Competency Map.
Understanding the professional Competencies evaluated on the UFE. - Toronto, 2013. – 118 p.
5. Handbook of International Education Pronouncements 2014. – [Эл.ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ifac.org/publications-resources>.
6. Development and Management of Written Examinations:
Based on the practices of Selected IFAC Member Bodies [Эл.ресурс]
Режим доступа:<http://www.ifac.org>

რ ე ზ ი უ მ ე

**განათლების საერთაშორისო სტანდარტები, როგორც
ბუღალტრების პროფესიული სერტიფიცირების ეროვნული
პროგრამების საფუძველი**



სვეტლანა ზუბილევიჩი
წყალთა მეურნეობისა და ბუნებრივი
რესურსების გამოყენების ეროვნული
უნივერსიტეტის პროფესორი, უკრაინის
პროფესიონალ ბუღალტერთა და აუდიტორთა
ფედერაციის პროფესიული განათლებისა და
სერტიფიცირების კომიტეტის თავმჯდომარე

ბუღალტრის პროფესია ერთ-ერთია მათ შორის, რომელმაც გლობალიზაციის
მნიშვნელოვანი გავლენა განიცადა. ცვლილებათა პირობებში ბუღალტრების
პროფესიული განათლების რეფორმირების საკითხი კვლავ აქტუალურია.

ვინ არის პროფესიონალი ბუღალტერი;

რაში მდგომარეობს განახლებული განათლების საერთაშორისო სტანდარტის
არსი;

რა გავლენა აქვს განახლებული განათლების საერთაშორისო სტანდარტს
ბუღალტრების განათლების სისტემაზე. ამ და სხვა მარავალ საინტერესო საკითხს
ეხება წარმოდგენილი სტატია.