



КОНФЕРЕНЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
ПО ТОРГОВЛЕ И РАЗВИТИЮ

Distr.
GENERAL

TD/B/COM.2/ISAR/5
28 December 1998

RUSSIAN
Original: ENGLISH

СОВЕТ ПО ТОРГОВЛЕ И РАЗВИТИЮ
КОМИССИЯ ПО ИНВЕСТИЦИЯМ, ТЕХНОЛОГИИ
И СМЕЖНЫМ ФИНАНСОВЫМ ВОПРОСАМ
Межправительственная рабочая группа экспертов
по международным стандартам учета и отчетности
Шестнадцатая сессия
Женева, 17-19 февраля 1999 года
Пункт 3 предварительной повестки дня

**РУКОВОДСТВО ДЛЯ РАЗРАБОТКИ МЕЖДУНАРОДНОЙ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
В ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО ДЕЛА И ДРУГИХ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ**

Доклад секретариата ЮНКТАД

Резюме

На своей пятнадцатой сессии Межправительственная рабочая группа экспертов по международным стандартам учета и отчетности (МСУО) постановила посвятить свою шестнадцатую сессию разработке международной учебной программы в области бухгалтерского дела и других квалификационных требований для профессиональных бухгалтеров. Поскольку работа по этой теме уже продвинулась довольно далеко, она сочла, что с учетом прогресса, достигнутого во Всемирной торговой организации в деле выработки правил в области бухгалтерского дела, необходимо подготовить международную учебную программу, которая служила бы общим ориентиром и позволила бы сократить затраты времени и ресурсов при проведении переговоров с целью заключения соглашений о взаимном признании. В этой связи Группа предложила ЮНКТАД продолжить ее работу по подготовке международной учебной программы, а также других требований в отношении профессиональных бухгалтеров в сотрудничестве с другими соответствующими органами, такими, как Международная федерация бухгалтеров, Арабское общество дипломированных бухгалтеров и Ассоциация дипломированных присяжных бухгалтеров. Кроме того, она обратилась к ЮНКТАД с просьбой представить доклад на ее шестнадцатой сессии. Настоящий доклад подготовлен в ответ на эту просьбу; в нем описывается проведенная работа и элементы руководства по подготовке профессиональных бухгалтеров. Цель руководства заключается в установлении общих критериев национальной подготовки бухгалтеров и в оказании содействия дипломированным бухгалтерам в их работе в условиях глобальной экономики. Руководство было разработано в интересах международного сообщества в целом для содействия глобальному согласованию профессиональных квалификационных требований. Если в области предоставления бухгалтерских услуг международные стандарты существуют, то для самих поставщиков услуг никаких глобальных стандартов не предусмотрено. Следует отметить, что при подготовке этого руководства не ставилась цель установления некоего "глобального квалификационного стандарта", поскольку квалификация обычно присваивается на национальном уровне.

СОДЕРЖАНИЕ

| | <u>Пункты</u> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| I. Введение | 1 - 8 |
| II. Компоненты системы подготовки профессиональных бухгалтеров | 9 - 48 |
| A. Общие положения | 9 - 12 |
| B. Навыки | 13 - 16 |
| C. Образование общего профиля | 17 - 20 |
| D. Профессиональное образование | 21 - 33 |
| E. Профессиональные ценности | 34 - 36 |
| F. Оценка профессиональной компетентности | 37 - 39 |
| G. Практический опыт, необходимый для профессиональной сертификации | 40 - 41 |
| H. Непрерывное профессиональное образование | 42 - 48 |
| III. Квалификационные стандарты, аккредитация и сертификация | 49 - 56 |
| IV. Рекомендации | 57 - 58 |
| | <u>Стр.</u> |
| Библиография | 27 |
| Приложение I: Справочные документы, рассмотренные неофициальной консультативной группой | 29 |

I. Введение

1. Одна из целей Межправительственной рабочей группы экспертов по международным стандартам учета и отчетности (МСУО) заключается в повышении эффективности работы бухгалтеров во всем мире в интересах создания международного профессионального корпуса бухгалтеров, способных предлагать свои услуги на международной основе. Для достижения этой цели ЮНКТАД занялась разработкой общих критериев, или руководства по подготовке профессиональных бухгалтеров, которое позволит установить ориентировочные стандарты национальной подготовки бухгалтеров и поможет дипломированным бухгалтерам в их работе в условиях глобальной экономики. Эта работа была проведена в сотрудничестве с неофициальной консультативной группой экспертов из Арабского общества дипломированных бухгалтеров, Ассоциации дипломированных присяжных бухгалтеров, Канадского общества дипломированных бухгалтеров, Европейской комиссии, Международной федерации бухгалтеров франкоязычных стран (ФИДЕФ), Института присяжных бухгалтеров Шотландии, Польского совета по стандартам бухгалтерского учета, Международной федерации бухгалтеров (МФБ), а также представителей научных учреждений и международных бухгалтерских фирм.

2. Компоненты этой системы включают в себя:

- a) общие знания и навыки;
- b) подробный учебный план профессионального (технического) образования;
- c) квалификационные экзамены;
- d) практический опыт;
- e) непрерывное профессиональное образование;
- f) систему сертификации.

3. Настоящее руководство было подготовлено в интересах международного сообщества в целом для содействия глобальному согласованию профессиональных квалификационных требований. Такое согласование позволит сблизить национальные системы образования, сократить расходы, связанные с заключением соглашений о взаимном признании, и тем самым расширить трансграничную торговлю бухгалтерскими услугами. Если в области предоставления бухгалтерских услуг международные стандарты существуют, то для самих поставщиков услуг никаких глобальных стандартов не предусмотрено. Следует отметить, что цель проделанной работы заключалась не в установлении "глобального квалификационного стандарта", поскольку квалификация обычно присваивается на национальном уровне (хотя здесь и есть ряд исключений), а в установлении общих критериев.

4. Неофициальная группа заседала на протяжении четырех лет на основании решений, принимавшихся на двенадцатой, тринадцатой и пятнадцатой сессиях МСУО. На своей пятнадцатой сессии МСУО приняла решение о том, что ЮНКТАД следует продолжить свою деятельность по разработке международной учебной программы в сотрудничестве с

соответствующими органами, а также работу над другими требованиями к подготовке профессиональных бухгалтеров и представить доклад МСУО на ее шестнадцатой сессии. Председатель пятнадцатой сессии отметил, что Международный форум ассоциации актуариев провел аналогичную работу по вопросам минимальных международных руководящих принципов подготовки актуариев в целях защиты их профессиональных интересов и интересов общества.

5. Выбирая тему шестнадцатой сессии, МСУО пришла к выводу, что работа над международной учебной программой продвинулась достаточно далеко, в связи с чем имеется возможность завершить ее на шестнадцатой сессии. Кроме того, было сочтено, что разработка общих критериев профессиональной подготовки стала в какой-то мере неотложной с учетом прогресса, достигнутого в вопросах бухгалтерского учета во Всемирной торговой организации (ВТО).

6. Неофициальная консультативная группа вынесла свои рекомендации после рассмотрения и обсуждения большого числа справочных документов (перечень см. в приложении I). Группа активно использовала также в своей работе материалы Комитета МФБ по вопросам образования, и прежде всего его рекомендации, касающиеся подготовки профессиональных бухгалтеров (также см. приложение I). Принимая во внимание руководящие принципы и материалы МФБ по вопросам образования, а также работу, проделанную экспертами, в частности, в деле подготовки подробной международной учебной программы, можно утверждать, что в настоящее время уже имеется определенный комплекс конкретных рекомендаций относительно шагов, которые необходимо предпринять на национальном уровне для обеспечения должной подготовки профессиональных бухгалтеров. События последнего времени еще раз подчеркнули потребность в таких установочных принципах. Во-первых, ВТО завершила работу над правилами, касающимися национального регулирования требований и процедур лицензирования, квалификационных требований и процедур, а также технических стандартов учета и ревизии. Правилами ВТО не регламентируется вопрос о том, какими должны быть требования к лицензированию и квалификационные требования; в них лишь указывается, что такие требования не должны создавать ненужных барьеров на путях торговли. Таким образом, в этих правилах не уточняется, какие требования должны быть соблюдены, чтобы человек мог стать профессиональным бухгалтером. Поскольку в задачи ВТО не входит разработка квалификационных стандартов, подготовка МСУО глобальных квалификационных критериев и системы аккредитации послужит вкладом в работу ВТО. Например, ВТО имеет процедуру урегулирования споров в случаях нарушения соглашений о свободной торговле, и глобальные квалификационные критерии будут, по крайней мере, в теории иметь определенную полезность для урегулирования споров, касающихся признания квалификации.

7. Во-вторых, на волне последних финансовых кризисов вскрылись различные недостатки в бухгалтерской отчетности и аудите, что делает еще более настоятельной необходимость перехода на использование международных бухгалтерских стандартов. Председатель Комиссии по ценным бумагам и биржам Соединенных Штатов Артур Левитт следующим образом охарактеризовал необходимость улучшения бухгалтерского учета и отчетности:

"Значимость транспарентных, своевременных и достоверных финансовых отчетов и их важное значение для защиты интересов инвесторов никогда не были столь очевидными. Яркими примерами этой новой реальности являются нынешние финансовые проблемы в Азии и России. Этим рынкам был преподан горький урок, который в мировой практике уже встречался много раз: инвесторы впадают в панику при поступлении неожиданных или не поддающихся точной оценке плохих вестей".

8. Использование международных бухгалтерских стандартов в решающей степени зависит от наличия квалифицированных бухгалтеров и аудиторов, но на пути обучения международным бухгалтерским стандартам стоит множество препятствий. То обстоятельство, что знания бухгалтеров часто ограничиваются лишь их собственными национальными стандартами и процессами их установления, является одним из серьезных барьеров для глобальной мобилизации капитала и обеспечения финансовой стабильности. Таким образом, глобализация и либерализация рынков капитала имеют определенные последствия для бухгалтеров и аудиторов. Они не только должны быть готовыми работать на этих рынках, но и должны обеспечивать их эффективное функционирование. Процесс глобализации порождает и необходимость того, чтобы как минимум один из дипломов бухгалтера признавался за пределами национальных границ. Бухгалтерам, которые уже были аттестованы признанным профессиональным органом, трудно понять, почему они должны вновь проходить аттестацию при другом органе, если они желают выехать в другую страну. Бухгалтеры из развивающихся стран испытывают дополнительные трудности, связанные с тем, что их местные сертификаты не признаются за рубежом, и транснациональные корпорации и международные учреждения, расположенные в их странах, зависят от иностранных бухгалтеров. Установление общего квалификационного критерия поможет развивающимся странам определить, соответствуют ли уровни профессиональной подготовки их граждан квалификационным стандартам в других странах. Если они установят, что они не могут выйти на уровень этого критерия, то станет ясно, где им потребуется принять меры для исправления положения. Настоящий документ содержит три раздела: описание компонентов системы подготовки профессиональных бухгалтеров; описание системы сертификации; и рекомендации. Подробная международная учебная программа приводится в документе TD/B/COM.2/ISAR/6.

II. Компоненты системы подготовки профессиональных бухгалтеров

A. Общие положения

9. Система подготовки профессиональных бухгалтеров имеет следующие компоненты:

- a) общее образование и навыки;

- b) профессиональное образование;
- c) оценка профессиональной компетентности;
- d) необходимый профессиональный опыт;
- e) непрерывное профессиональное образование;
- f) сертификация.

10. При нормальном развитии карьеры люди получают сначала общее, а затем профессиональное образование, хотя во многих учебных заведениях некоторые общеобразовательные и специальные предметы могут осваиваться параллельно. Кандидаты часто проходят стажировку во время их обучения; в других случаях они обретают соответствующий опыт после завершения своего формального образования. Профессиональная компетентность может оцениваться после завершения обучения и определенного периода практической работы, но во многих случаях экзамены сдаются до окончания полного срока стажировки.

Цель получения образования и прохождения стажировки при подготовке профессиональных бухгалтеров

11. В соответствии с Международной рекомендацией МФБ по вопросам образования (МРО) № 9 "цель предоставления образования и прохождения стажировки должна заключаться в подготовке компетентных профессиональных бухгалтеров, которые способны на протяжении своей жизни вносить позитивный вклад в бухгалтерское дело и в жизнь общества, где они трудятся. Необходимость поддержания должного уровня профессиональной компетентности в условиях все более быстротечных изменений диктует неперемное требование - развитие и поддержание бухгалтерами способности к постоянному освоению нового. Образование и практическая работа профессиональных бухгалтеров должны закладывать фундамент знаний, навыков и профессиональных ценностей, который позволит им продолжать осваивать новое и адаптироваться к изменениям на протяжении их профессиональной жизни".

12. Достижение этой цели требует освоения навыков, знаний (как общего, так и технического профиля) и профессиональных ценностей, имеющих важное значение для компетентной работы. Навыки, которые профессиональные бухгалтеры должны освоить в процессе обучения и практической работы, рассматриваются в разделе В ниже. Знания, которые люди должны получить до присвоения им квалификации, включают в себя знания общего профиля и профессиональные знания. Общие знания анализируются в разделе С ниже. В соответствии с рекомендацией МФБ профессиональные знания могут быть

сгруппированы в три категории: организационные и финансово-экономические знания; знание информационных технологий; а также знание бухгалтерского дела и смежных отраслей. Профессиональным знаниям посвящен раздел D, а профессиональным ценностям - раздел E ниже. Вопрос об определении уровня компетентности потенциальных профессиональных бухгалтеров является темой раздела F. Такая оценка профессиональной компетентности обычно производится через систему экзаменов. В разделе G рассматривается вопрос о соответствующих требованиях к профессиональной практике, а в разделе H описываются элементы программы непрерывного образования профессиональных бухгалтеров.

В. Навыки

13. Профессиональным бухгалтерам, стремящимся добиться многого в своей профессиональной жизни, недостаточно иметь лишь теоретические знания. Бухгалтеры должны быть также способны применять теоретические знания на практике, в реальной жизни путем получения, анализа, толкования, обобщения, оценки и передачи информации. Многие считают, что эти навыки лучше всего осваиваются в период получения общего образования до этапа профессиональной подготовки. Вместе с тем следует также признать, что некоторые элементы знаний и навыков часто приобретаются параллельно в период прохождения общего и профессионального обучения, а также во время стажировки. Примерами таких навыков являются навыки работы с людьми, с информацией и навыки решения проблем.

Рекомендации МФБ

14. По мнению МФБ, профессиональные бухгалтеры должны приобретать навыки по следующим профилям: навыки интеллектуальной работы, навыки работы с людьми, навыки работы с информацией и навыки использования информационных технологий. В соответствии с МРО № 9 эти навыки включают в себя следующее.

а) Навыки интеллектуальной работы:

- способность к ведению исследовательской работы, абстрактному логическому мышлению, использованию методов индукции и дедукции и к критическому анализу;
- умение выявлять и преодолевать неструктурированные проблемы в незнакомых условиях и применять навыки решения проблем;
- умение определять и расставлять приоритеты в условиях ограниченных ресурсов и строить работу с соблюдением жесткого графика;
- способность адаптироваться к новому.

b) Навыки работы с людьми:

- способность работать с другими людьми, общаться с ними, в частности в коллективе, формулировать и делегировать задачи, мотивировать людей и помогать им развиваться, выдерживать и разрешать конфликты и, когда это требуется, вести людей за собой;
- способность взаимодействовать с людьми, представляющими разные культуры и разные интеллектуальные слои;
- способность вести переговоры для достижения приемлемых решений и взаимного согласия по профессиональным вопросам;
- способность эффективно работать в разнородной культурной среде.

c) Навыки работы с информацией:

- способность излагать, обсуждать и действенно отстаивать мнения в формальной и неформальной обстановке, в письменной и устной форме;
- умение слушать и аналитически воспринимать письменную информацию, включая чуткое восприятие культурных и языковых различий;
- умение находить, получать, систематизировать, письменно оформлять и использовать информацию из устных, печатных и электронных источников.

d) Навыки использования информационных технологий:

- знание как минимум двух типов систем обработки данных: как правило, это - автономная микрокомпьютерная система и многопользовательская локальная сетевая система;
- умение пользоваться электронной почтой;
- умение получать доступ и вести поиск информации в сетевых базах данных, в таких, как WWW;
- умение пользоваться: текстовым процессором; программой матричных расчетов; пакетами баз данных; и как минимум одной бухгалтерской (учетной) программой (например, Peachtree Accounting).

Рекомендации других профессиональных групп

15. Комиссия по реорганизации образования бухгалтеров (КРОБ) в Соединенных Штатах была создана в 1989 году Американской ассоциацией бухгалтеров, которая является ведущей организацией специалистов по бухгалтерскому учету в стране; Комиссия функционирует при финансовой поддержке Целевой группы спонсоров по проблемам образования. Членами Целевой группы являются представители крупнейших бухгалтерских фирм Соединенных Штатов. КРОБ играет координирующую роль в деле усовершенствования системы подготовки бухгалтеров, ставя перед собой цель обеспечить, чтобы новые бухгалтеры обладали всеми навыками, знаниями и умениями, необходимыми для достижения успеха в бухгалтерской профессии. Рекомендации, содержащиеся в *Бюллетене № 1 КРОБ "Цели образования бухгалтеров"* (сентябрь 1990 года), в целом аналогичны рекомендациям, содержащимся в МРО № 9 МФБ.

16. ЮНКТАД провела также обзор "Учебного плана подготовки дипломированных бухгалтеров" провинциальных институтов дипломированных бухгалтеров Канады и Бермудских островов. Навыки и знания, которые эти институты считают важными для профессиональных бухгалтеров и которые перечислены в их учебных программах на 1997 год, также аналогичны рекомендациям МФБ.

С. Образование общего профиля

Требование, касающееся высшего образования

17. По данным обследования, проведенного секретариатом ВТО (см. "Synthesis of the responses to the questionnaire on the accountancy sector", S/WPPS/W/11, 5 мая 1997 года), "большинство стран, приславших ответы на вопросник, для присвоения квалификации бухгалтера требуют наличия диплома о высшем образовании. Продолжительность обучения, необходимого для получения диплома, колеблется от минимум трех лет до максимум пяти".

18. В некоторых странах студенты получают образование общего профиля в учебных заведениях отдельно и до прохождения программы профессиональной подготовки. В других странах курсы по общеобразовательным предметам и курсы по специальным дисциплинам преподаются в рамках одной программы. Выбор между вариантом единой программы или вариантом двух отдельных программ должны делать сами страны, исходя из действующих в них законов и подзаконных актов, условий образования, профессиональных стандартов и иных соображений.

19. МФБ не рекомендует использовать какие-либо конкретные общеобразовательные учебные планы. ЮНКТАД также пришла к выводу, что нет смысла рекомендовать какую-либо определенную учебную программу общеобразовательного профиля, поскольку ее содержание зависит от множества различных культурных, социологических и даже экологических факторов и должно определяться на национальном уровне. Однако в рекомендации МФБ МРО № 9 указывается, что получаемое бухгалтерами общее образование должно обеспечивать:

- понимание ими развития идей и хода событий в истории, особенностей различных культур в современном мире и международного положения;
- знание основ психологии человека;
- представление о широте идей, проблем и разнообразных экономических, политических и социальных сил в мире;
- опыт исследовательской работы и оценки количественных данных;
- способность к ведению аналитической работы, абстрактному логическому мышлению и критическому анализу;
- понимание искусства, литературы и науки;
- понимание личных и общественных ценностей, а также процесса познания и вынесения суждений;
- опыт вынесения взвешенных суждений.

20. Неофициальная консультативная группа пришла к выводу, что до получения диплома профессионального бухгалтера кандидаты должны завершить соответствующий курс обучения в аккредитованном высшем учебном заведении.

D. Профессиональное образование

Рекомендации МФБ

i) Организационные и финансово-экономические знания

21. Согласно МРО № 9 МФБ в рекомендуемый круг основных предметов по профилю организационных и финансово-экономических знаний включаются следующие дисциплины:

- экономическая теория;
- методы обработки количественных данных и хозяйственная статистика;
- организационные аспекты;
- управление операциями;
- маркетинг;
- международный бизнес.

ii) Знание информационных технологий

22. В дополнение к рекомендациям, содержащимся в МРО № 9, МФБ издала МРО № 11 "Информационная технология в учебной программе по бухгалтерскому делу".

В пересмотренной версии МРО № 11 1998 года указывается, что все профессиональные бухгалтеры, вне зависимости от основного круга их обязанностей, должны иметь как минимум общие знания в каждой из нижеследующих областей:

- концепции информационных технологий (ИТ) для бизнес-систем;
- внутренний контроль в компьютеризированных бизнес-системах;
- разработческие стандарты и практика для бизнес-систем;
- управление процессом отбора, внедрения и использования ИТ;
- оценка компьютеризированных бизнес-систем.

23. После освоения базовых методов электронной обработки данных (методы использования микрокомпьютеров и основных программных средств, таких, как операционная программа, текстопроцессорная программа и программа матричных расчетов) в рамках других специализированных дисциплин должно быть предусмотрено углубленное изучение вышеупомянутых концепций ИТ.

24. В 1998 году МФБ дополнила МРО № 11 международным руководством № 1 по вопросам технологии, озаглавленным "Обеспечение безопасности информации". С учетом ключевого значения эффективного управления информацией, информационными системами и связью для успешной деятельности и выживания предприятия в рекомендации формируются принципы безопасности информации и подходы к применению методов ее обеспечения.

25. Особенно важное значение для всех профессиональных бухгалтеров, вне зависимости от специфики сферы их профессиональной деятельности, имеет вопрос о внутреннем контроле. В любой учебной программе или программе специализированной подготовки этому аспекту должно уделяться повышенное внимание.

iii) Бухгалтерские и смежные знания

26. В рекомендуемый МФБ круг основных предметов по бухгалтерскому делу и смежным профилям включаются следующие дисциплины:

- финансовый учет и отчетность;
- управленческий учет;
- налогообложение;
- хозяйственное и коммерческое право;
- внешний аудит и внутренняя ревизия;
- финансы и финансовое управление;
- профессиональная этика.

Учебная программа для профессиональной подготовки

27. МРО № 9 МФБ не содержит какой-либо конкретной учебной программы для профессиональной подготовки. Цель этой рекомендации заключается в описании общих основ образования бухгалтеров, желающих добиться успеха в своей профессии.

28. Как указывалось во введении к настоящему документу, МСУО пришла к выводу, что многие развивающиеся страны и страны с переходной экономикой нуждаются не просто в общих руководящих принципах для разработки или оценки программ учебных заведений по бухгалтерскому делу. Члены МСУО считают, что для обеспечения таким странам возможности показать, что их учебные программы сопоставимы с программами других стран, необходимо разработать типовую учебную программу, которая будет служить своеобразным критерием. Многие государства - члены Организации Объединенных Наций не могут позволить себе иметь механизм, подобный специальному комитету по вопросам образования, для увязки потребностей глобального рынка с задачами образования бухгалтеров в их собственных странах. Тем не менее, если развивающиеся страны не смогут выполнить требований мировых стандартов, то они столкнутся с серьезными проблемами. В этой связи МСУО предложила ЮНКТАД разработать такую типовую учебную программу для рассмотрения на шестнадцатой сессии МСУО.

29. Неофициальная консультативная группа, учрежденная ЮНКТАД, в течение последних четырех лет провела пять совещаний в целях разработки типовой учебной программы (а также выработки рекомендаций по другим элементам содержания системы подготовки профессиональных бухгалтеров). За это время ЮНКТАД изучила учебные программы, опубликованные профессиональными организациями в разных регионах мира, и выявила несколько учебных программ, которые отвечают требованиям, содержащимся в МРО № 9 МФБ, и которые в силу их достаточно подробного содержания, могут быть использованы при разработке типовой учебной программы.

30. Неофициальная консультативная группа установила, что традиционно учебные программы составлялись в форме предписаний, т.е. в них определялись общеобразовательные и технические предметы, которые необходимо изучить профессиональным бухгалтерам для приобретения соответствующих знаний и навыков. Вместе с тем в некоторых развитых странах применяется другой подход, получивший название "квалификационного подхода". При этом подходе за отправную точку при разработке содержания учебного курса и учебных планов берутся конечные итоги подготовки (т.е. какие требования необходимо выполнить, чтобы стать квалифицированным профессиональным бухгалтером).

31. При разработке международной учебной программы (содержащейся в документе TD/B/COM.2/ISAR/6) неофициальной консультативной группой был применен первый, "предписательный" подход, поскольку, по мнению группы, это будет более полезным для большинства стран мира. Типовая программа была разработана после тщательного анализа семи учебных программ, которые, по общему признанию, прекрасно зарекомендовали себя. Была подготовлена матрица для сопоставления их содержания с требованиями, включенными в рекомендации МФБ. Эта типовая программа основана прежде всего на учебных программах Ассоциации дипломированных присяжных бухгалтеров и Канадского общества дипломированных бухгалтеров, а также на МРО № 11 МФБ "Информационная технология в учебной программе по бухгалтерскому делу" (пересмотренный вариант 1998 года) и на ее международном руководстве № 1 по вопросам технологии "Обеспечение безопасности информации". Предметы, содержащиеся в этих учебных программах, были дополнены темами, включенными в другие учебные программы, которые были рассмотрены ЮНКТАД, а также предметами, предложенными членами неофициальной консультативной группы. (Учебные программы, рассмотренные ЮНКТАД, перечислены в библиографии.)

32. Неофициальная консультативная группа рассмотрела типовую учебную программу и рекомендует ее для включения в руководство МСУО по подготовке профессиональных бухгалтеров. Хотя стоит отметить, что некоторые из предметов, включенных в типовую учебную программу, а также некоторые из других рекомендаций, содержащихся в настоящем докладе, будут устаревать и, возможно, будет возникать потребность в добавлении других предметов и новой информации, процесс устаревания информации вряд ли будет быстрым. МСУО будет и впредь изучать новые вопросы по мере их возникновения, как это было сделано ею недавно, в частности, в преломлении к новым финансовым инструментам и экологическому учету.

33. Неофициальная консультативная группа считает, что подробная типовая учебная программа, или международная программа, должна служить лишь отправной точкой для страны, желающей привести свою систему профессиональной подготовки в соответствие с глобальными требованиями. Ожидается, что соответствующие органы в каждой стране разработают на основе этой программы подробный учебный план с указанием времени обучения по каждому предмету. На глобальном уровне разрабатывать систему ранжирования предметов было бы нецелесообразным.

Е. Профессиональные ценности

34. В связи с вопросом о профессиональных ценностях в МРО № 9 МФБ указывается следующее :

" [Профессиональные бухгалтеры должны иметь] ...систему профессиональных ценностей, позволяющую им руководствоваться здравым смыслом и соблюдать нормы этики в работе на благо общества и своей профессии... Систему ценностей и основных этических установок для профессиональных бухгалтеров образуют в совокупности следующие элементы:

- строгая приверженность принципам честности и объективности в своих действиях и принципу независимости в рамках применимых профессиональных стандартов
- знание норм профессиональной этики соответствующего органа, членом которого он стремится стать
- забота об общественных интересах и чуткое отношение к социальным обязанностям
- приверженность принципу постоянного освоения нового".

35. МФБ опубликовала также *Кодекс профессиональной этики для бухгалтеров* (который был пересмотрен в 1998 году). В соответствии с этим Кодексом "...цели бухгалтеров состоят в обеспечении самых высоких норм профессионализма, в достижении максимального уровня эффективности в своей работе и в целом в удовлетворении общественных интересов... Для достижения этих целей необходимо соблюдение четырех основных критериев: надежность; профессионализм; качество услуг; и доверие... Для реализации целей, стоящих перед бухгалтерской профессией, профессиональные бухгалтеры должны соблюдать ряд... фундаментальных принципов. Этими фундаментальными принципами являются: честность; объективность; профессиональная компетентность и скрупулезность; конфиденциальность; профессионализм в поведении; и [соблюдение соответствующих] технических стандартов [для предоставления профессиональных услуг]".

36. Неофициальная консультативная группа считает, что соответствующие ценности играют очень важную роль, определяя человека как профессионала. Неофициальная консультативная группа поддерживает рекомендации МФБ в отношении профессиональных ценностей, содержащиеся в МРО № 9, а также ее *Кодекс профессиональной этики для бухгалтеров*.

Г. Оценка профессиональной компетентности

Рекомендации МФБ

37. Общие рекомендации МФБ по этому вопросу содержатся в МРО № 9. Начиная с пункта 44 в этом документе указывается следующее:

"Следует иметь или предусмотреть соответствующие процедуры оценки профессиональной компетентности. Необходимым компонентом процесса оценки компетентности лиц, желающих получить соответствующий диплом, является заключительный экзамен, устраиваемый либо непосредственно профессиональным или регулирующим органом, либо при их активном участии. Такой экзамен должен быть всесторонним, предусматривать значительную часть ответов в письменной форме и устраиваться в конце обязательного курса подготовки и - там, где это предусмотрено, - в конце срока обязательной стажировки.

...

Процесс оценки компетентности, который может принимать различные формы, должен обеспечивать оценку знаний, навыков и приверженности профессиональным ценностям. Этот процесс оценки должен включать в себя в качестве одного из компонентов экзамен по проверке профессиональной компетентности по целому ряду причин. Во-первых, профессиональные организации, особенно действующие на принципах саморегулирования, несут ответственность за обеспечение того, чтобы их члены имели уровень компетентности, которого ожидает от них общество. Во-вторых, люди, принимающие на себя ответственность за определенные аспекты благополучия других, должны продемонстрировать свою способность компетентно выполнять такие функции. В-третьих, благополучие общества и авторитет профессии только упрочиваются при наличии гарантий того, что профессионалами могут считаться только люди, имеющие определенный уровень компетентности.

Очевидно, что характер экзамена по проверке профессиональной компетентности должен определяться органами, являющимися членами федерации, и что единого предпочтительного метода оценки профессиональной компетентности не существует... При проведении экзамена с целью проверки профессиональной компетентности следует предусмотреть значительную часть ответов в письменной форме, чтобы обеспечить

возможность для независимой оценки знаний и навыков экзаменуемого. Экзамен может включать в себя элементы оценки устных ответов и групповой оценки. Надлежащие методы проверки знаний имеют ключевое значение для эффективности заключительного экзамена.

Экзамены с целью проверки профессиональной компетентности могут состоять из серии компонентов или частей на протяжении всего срока обучения и стажировки экзаменуемого. Проведение заключительного экзамена или последнего компонента или части экзамена по проверке профессиональной компетентности следует предусматривать в конце или ближе к концу срока обучения и стажировки экзаменуемого. Экзамен должен быть также достаточно всесторонним для проверки всего объема знаний, требуемых для присвоения соответствующей квалификации.

При проверке профессиональной компетентности следует оценивать не только теоретические знания. Например, кандидаты должны быть способны продемонстрировать, что они:

- имеют твердые знания по специализированным техническим предметам, включенным в учебную программу;
- способны применять технические знания в аналитической и практической работе;
- способны использовать из различных дисциплин знания, необходимые для решения многоплановых проблем;
- могут определять информацию, имеющую значимость для решения конкретной проблемы, выбирая значимую и отбрасывая незначимую информацию из имеющегося массива данных;
- способны, при возникновении множественных проблем, определять эти проблемы и ранжировать их в том порядке, в котором их необходимо решать;
- отдают себе отчет в том, что возможны альтернативные варианты решений, и понимают роль собственного мнения в их выборе;
- способны использовать в сочетании различные области знаний и навыков;
- могут эффективно доводить нужную информацию до пользователя путем формулирования реалистичных рекомендаций в лаконичной и логичной форме; и
- знакомы с требованиями профессиональной этики".

38. В марте 1998 года Комитет МФБ по вопросам образования опубликовал документ, озаглавленный "Рекомендательная записка по организации экзаменов" (исследование 1). Как указано в самом этом документе, цель рекомендательной записки заключается в том, чтобы "...определить, какие вопросы необходимо учитывать при подготовке экзаменов и какие процедуры можно взять на вооружение для решения задачи [экзаменования студентов с целью проверки их профессиональной компетентности]". Содержание этой рекомендательной записки можно резюмировать следующим образом:

- a) этапы экзаменационного процесса;
- b) другие принципиальные вопросы, такие, как: цели экзаменов; объем экзаменов; типы задаваемых вопросов; использование устных докладов в качестве части экзаменов; вспомогательные экзаменационные материалы, которыми могут пользоваться кандидаты; а также допустимость использования учебных пособий и материалов на экзаменах;
- c) значение обеспечения конфиденциальности;
- d) справочники по процедурам проведения экзаменов;
- e) подготовка экзаменов;
- f) проверка личности кандидатов;
- g) техническая организация экзаменов и их проведение;
- h) оценка экзаменационных работ;
- i) утверждение результатов проверки знаний кандидатов, ознакомление их с результатами и обеспечение возможности подачи апелляции с целью опротестования результатов экзаменов.

39. Неофициальная консультативная группа посчитает, что рекомендации МФБ, содержащиеся в МРО № 9, и ее документ "Рекомендательная записка по организации экзаменов" (исследование 1) должны быть включены в руководство МСУО по системе подготовки профессиональных бухгалтеров.

G. Практический опыт, необходимый для профессиональной сертификации

Рекомендации МФБ

40. Рекомендации МФБ, касающиеся требований к практическому опыту, также содержатся в МРО № 9. Начиная с пункта 49 в МРО указывается следующее:

"Одним из компонентов программы подготовки, предшествующей присвоению квалификации, должен быть соответствующий период стажировки, связанной с выполнением бухгалтерских функций. Сроки такой стажировки могут варьироваться в зависимости от конкретных условий выполнения бухгалтерских функций. Однако этот период должен быть достаточно продолжительным, чтобы позволить потенциальным бухгалтерам продемонстрировать, что они усвоили знания, навыки и профессиональные ценности в достаточной мере для выполнения своих профессиональных функций и для продолжения профессионального роста на протяжении всей карьеры. *Как правило, эта цель не может быть достигнута в сроки, составляющие менее трех лет* [выделено нами].

...

Под "соответствующим практическим опытом (стажировкой)" (в том смысле, в каком этот термин используется в настоящей Рекомендации) подразумевается участие в трудовой деятельности в условиях, которые позволяют применить профессиональные знания, навыки и приверженность ценностям. Соответствующая практическая работа в период стажировки обеспечивает профессиональную среду, в которой бухгалтер:

- углубляет свои знания об организации и функционировании предприятий
- получает возможность увязать бухгалтерскую работу с другими хозяйственными функциями и коммерческой деятельностью
- знакомится с той средой, в которой будут предоставляться его услуги
- формирует на практике, в реальной жизни шкалу соответствующих норм профессиональной этики и ценностей
- получает возможность выполнять функции, подразумевающие все более высокую степень ответственности
- получает специализированную бухгалтерскую подготовку, необходимую для обеспечения должного уровня профессиональной компетентности.

Будущие профессиональные бухгалтеры должны обретать соответствующий опыт работы на бухгалтерских должностях, которые считаются подходящими теми органами, куда они подают заявления для получения аттестации.

Стажировка перед присвоением соответствующей квалификации должна проходить под руководством и контролем опытных специалистов, рекомендуемых профессиональным органом или регулирующим учреждением.

С учетом различий в характере и условиях работы профессиональных бухгалтерских ассоциаций требования к соответствующему практическому опыту могут варьироваться. Однако профессиональный орган или регулирующее учреждение должны обеспечить, чтобы такой опыт был приемлемым. Среди шагов, которые могут быть предприняты этими органами, можно выделить следующие:

- создание системы, обеспечивающей контроль за приобретением практического опыта и подотчетность стажера в этих вопросах
- составление подробных письменных инструкций в форме руководств для работодателей и стажеров
- создание механизма для аттестации работодателей на предмет их способности обеспечить приобретение необходимого опыта стажерами (одной из форм такого механизма может быть комитет, который проверяет репутацию и практику, применяемую любым подающим ходатайство работодателем, с целью удостовериться в том, что условия предлагаемой стажировки являются удовлетворительными)
- оценка и проверка условий прохождения практики до начала стажировки (для этого необходимо проанализировать характер и объем соответствующего опыта и организационную структуру фирмы-работодателя на предмет обеспечения того, чтобы работа студента должным образом направлялась, контролировалась, корректировалась и оценивалась)
- оценка накопленного практического опыта на основе письменного и/или устного отчета стажера, подготовленного при соответствующей поддержке работодателей и др., в момент подачи ходатайства о приеме в члены профессиональной ассоциации
- периодическая проверка ранее аттестованных работодателей; в ходе проверки работодателю может быть предложено внести необходимые коррективы или может быть вынесена рекомендация об отзыве аттестации, если условия изменились до такой степени, что соответствующие критерии стажировки более не соблюдаются

- создание системы представления периодических отчетов относительно любых возможных изменений характера, объема и содержания программы стажировки будущего профессионального бухгалтера в тех случаях, когда инспектирование всех аттестованных работодателей может быть нецелесообразным.

Для обеспечения эффективности программы стажировки необходимо тесное сотрудничество между профессиональным или регулирующим органом, будущим профессиональным бухгалтером и работодателем, у которого он проходит практику, будь то в промышленности, торговле, на государственной службе или в рамках публичной практики.

При разработке и осуществлении программы стажировки должен обеспечиваться ее взаимовыгодный характер для будущего профессионального бухгалтера и работодателя. Она должна отвечать требованиям, установленным в отношении профессиональной практики соответствующим органом, и должна быть эффективной с точки зрения затрат для работодателя.

В отношении каждого будущего профессионального бухгалтера либо работодатель, либо сам будущий бухгалтер должен вести досье прохождения практики, которое должно проверяться профессиональным органом. Заносимые в досье данные должны регулярно сверяться с основной программой стажировки, предусмотренной для будущего профессионального бухгалтера, для обеспечения того, чтобы выполнялись все требования, установленные профессиональным или регулирующим органом, и чтобы будущий профессиональный бухгалтер получал соответствующие рекомендации в том случае, когда в прохождении программы стажировки намечается отставание от предусмотренного графика. Это обеспечит также будущему профессиональному бухгалтеру возможность формулировать замечания по программе стажировки и вносить вклад в ее доработку".

41. Неофициальная консультативная группа также считает, что МСУО следует включить в свое руководство рекомендацию о том, что претенденты на получение профессиональной квалификации бухгалтера должны иметь как минимум три года опыта практической работы, в соответствии с рекомендацией МФБ, приведенной выше. Соответствующий профессиональный орган или государственное учреждение, регулирующие в стране деятельность бухгалтеров, должны уточнить тип такого практического опыта.

Н. Непрерывное профессиональное образование

42. Одним из качеств, которыми должны обладать те, кто надеется стать бухгалтером (или специалистом в любой другой области), является неизменное стремление к постоянному освоению нового. Бухгалтеры должны внимательно следить за развитием событий, в том числе в местной и глобальной экономике, и, в частности, за

изменениями в области бухгалтерского учета и аудита. Финансовые и технологические новшества внедряются со все большей стремительностью и являются главными движущими силами глобализации экономики. Таким образом, успешная сдача экзамена на проверку профессиональной компетентности кандидатов может считаться лишь отправной точкой; для работы в условиях глобальной экономики профессиональный бухгалтер должен постоянно повышать свою квалификацию.

Рекомендация МФБ

43. МФБ сделала вопрос о непрерывном профессиональном образовании (НПО) предметом МРО № 2 (пересмотренный вариант) ("Непрерывное профессиональное образование"). Согласно этой рекомендации, цели программы непрерывного профессионального образования заключаются в следующем:

- "а) поддерживать и развивать технические знания и профессиональные навыки, полученные [специалистами];
- b) помочь профессиональным бухгалтерам в применении соответствующих методов, в осмыслении изменений, происходящих в экономике, и в оценке влияния этих изменений на их клиентов или подчиненных и на их собственную работу, а также в выполнении меняющихся функций и задач; и
- c) обеспечить для общества разумные гарантии того, что профессиональные бухгалтеры имеют технические знания и профессиональные навыки, необходимые для выполнения функций, за которые они принимаются".

44. Далее в этой рекомендации говорится следующее:

- "НПО должно способствовать развитию профессиональных способностей человека, и, следовательно, приемлемые курсы или деятельность в рамках НПО должны быть связаны с работой соответствующего [лица]... органам нет необходимости идти дальше этой общей установочной рекомендации и определять требования к конкретной тематике для программ НПО. Разумнее доверять [самим людям] выбор тех дисциплин из всего комплекса знаний, необходимых бухгалтерам, которые им больше всего подходят.
- ...органам следует установить разумные нормы в отношении того объема НПО, который [специалисты] должны получать в рамках организованной учебной деятельности.

- ...органы должны требовать от [специалистов] выполнения норм, установленных в отношении участия в организованной учебной деятельности.
- При разработке своих программ в области НПО... органы должны внедрять системы, которые позволят им эффективно контролировать степень соблюдения их требований к НПО [специалистами].
- ...органы должны создать соответствующие механизмы реагирования на случаи несоблюдения требований, предъявляемых ими к НПО. Основной акцент в рамках таких механизмов должен делаться на обеспечении соблюдения установленных требований, но при этом должно прямо предусматриваться применение дисциплинарных мер в тех случаях, когда это необходимо".

45. Организованная учебная деятельность определяется в этой рекомендации как "...поддающаяся оценке и проверке деятельность, которая направлена на обогащение специализированных технических знаний и знаний общего профиля. Примерами такой деятельности являются: курсы, организуемые учебными заведениями, органами, являющимися членами федерации, или работодателями; индивидуальные программы образования (заочные курсы, комплекты аудио- или видеокассет, компьютерные программы обучения), при использовании которых требуется представление определенного свидетельства об успешном завершении обучения [лицом]; и участие в качестве докладчика или в ином качестве в работе конференций, в брифингах или дискуссионных группах". Организованная учебная деятельность включает в себя также написание технических материалов, таких, как книги, журнальные статьи и специализированные учебные программы.

46. Далее МФБ рекомендует предусмотреть, чтобы профессиональные бухгалтеры посвящали ежегодно как минимум 30 часов получению НПО по вышеизложенной методике. МСУО отдает себе отчет в том, что, возможно, нецелесообразно требовать от каждого профессионала прохождения такой подготовки в рамках НПО каждый год без исключения, и в этой связи в качестве альтернативы предлагает установить совокупный минимум организованной учебной деятельности в объеме 90 часов на каждый трехлетний период. Программа НПО для профессиональных бухгалтеров в принципе не должна ограничиваться лишь одним или двумя из вышеописанных видов деятельности.

47. Помимо участия в организованной учебной деятельности, профессиональные бухгалтеры должны читать специализированные журналы и газеты по бухгалтерскому делу и аудиту, по общей теории бизнеса и экономики, включая технические материалы в Интернете. Как общее правило, они должны также участвовать в углубленном обсуждении профессиональных вопросов с людьми в своей организации и с другими специалистами. Эти виды деятельности должны рассматриваться как дополняющие вышеописанную организованную учебную деятельность.

48. С обеспечением соблюдения требований, предъявляемых к НПО той или иной страной, могут возникнуть трудности, поскольку санкции в случае их несоблюдения могут существенно повлиять на способность человека зарабатывать себе на жизнь. Совершенно очевидно, что нормативно-правовая база и общие условия работы в стране будут влиять на определение конкретных методов воздействия на людей в случае несоблюдения ими требований. МФБ в своей пересмотренной МРО № 2 привела убедительные доводы в пользу необходимости программы обязательного НПО для всех профессиональных бухгалтеров. Неофициальная консультативная группа поддерживает идею необходимости НПО и его цели, сформулированные МФБ, и предлагает включить в руководство МСУО требование об обязательном прохождении программы НПО объемом минимум 30 часов (или минимум 90 часов в течение трехлетнего периода) на базе организованной учебной деятельности. Профессиональные ассоциации или регулирующие органы должны следить за соблюдением установленных требований и создать механизмы воздействия в случае их несоблюдения, включая дисциплинарные меры.

III. Квалификационные стандарты, аккредитация и сертификация

49. Для определения того, выполняет ли страна международные требования к подготовке профессиональных бухгалтеров, она должна быть в состоянии показать, что у нее имеются:

- a) соответствующая система образования;
- b) независимая экзаменационная система;
- c) требование в отношении профессионального опыта; и
- d) программа для поддержания уровня профессиональной компетентности бухгалтеров.

50. Исходя из опыта сотрудничества с Рабочей группой ВТО по профессиональным услугам, ЮНКТАД и неофициальная консультативная группа пришли к выводу, что в случае выполнения странами международных требований к подготовке профессиональных бухгалтеров значительно облегчатся взаимное признание и торговля профессиональными бухгалтерскими услугами. Во всем мире бухгалтеры должны иметь одинаковые базовые знания и технические навыки, хотя в силу действующих систем налогообложения и других юридических норм и положений применение таких знаний и навыков в разных странах будет неодинаковым. В этой связи налицо необходимость в аккредитующей организации, которая удостоверяла бы факт наличия в стране системы подготовки квалифицированных профессиональных бухгалтеров.

51. МСУО необходимо будет рассмотреть вопрос о том, как можно обеспечить эффективное осуществление глобального руководства по этому вопросу. В качестве одного из вариантов МСУО может обратиться к ЮНКТАД с просьбой опубликовать и промульгировать это руководство, в том числе типовую учебную программу профессионального образования, предоставив при этом отдельным странам возможность в добровольном порядке показать, что они выполняют требования, предусмотренные в этом руководстве. Следующий вопрос заключается в том, каким образом можно будет доказать факт соблюдения установленных требований. Согласно одному из возможных вариантов, соответствующая организация или орган в стране могли бы провести собственную оценку соблюдения требований, вытекающих из международного руководства, и представить результаты такой оценки в Организацию Объединенных Наций или в организацию, которая будет уполномочена или назначена Организацией Объединенных Наций контролировать их соблюдение. В случае выбора этого варианта было бы полезно изучить структуру и функции других органов, занимающихся вопросами контроля и сертификации. С этой целью неофициальная консультативная группа рассмотрела доклад ЮНКТАД о членском составе, функциях и сертификационной деятельности следующих шести международных организаций:

- a) Международная организация по стандартизации (ИСО);
- b) Международная конференция по признанию национальных программ испытательных лабораторий (ИПАК);
- c) Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ);
- d) Международная организация гражданской авиации (ИКАО);
- e) Международная морская организация (ИМО);
- f) Всемирная метеорологическая организация (ВМО).

52. В докладе подробно описываются цели, структура, аспекты функционирования и финансирования этих организаций, устанавливающих технические стандарты, которые носят либо добровольный, либо обязательный характер. В большинстве случаев национальные органы проводят проверку и выдают сертификат, удостоверяющий, что проверенная организация соблюдает стандарты. Эти национальные сертифицирующие органы признаются на международном уровне. В одном случае (МАГАТЭ) организация проводит свои собственные инспекции и принимает решения, касающиеся соблюдения требований. Расходы, связанные с сертификацией, обычно берет на себя организация, ходатайствующая о такой сертификации.

53. Неофициальная консультативная группа рассмотрела также представленное одним из ее членов предложение о создании сертифицирующего органа - Международной квалификационной организации для профессиональных бухгалтеров (МКО). Согласно этому предложению, данная организация будет выполнять функции аккредитующей организации для сопоставления базовых квалификационных требований с любыми другими национальными требованиями. Она будет производить аккредитацию национальных и региональных экзаменационных органов в области бухгалтерского дела, которые соблюдают устанавливаемые ею стандарты в области образования, приема экзаменов, квалификационных требований и профессионального опыта. Дипломы, выдаваемые аккредитованными органами, будут иметь сертификационный знак МКО и свидетельствовать о соответствии глобально признанным квалификационным требованиям к профессиональному бухгалтеру.

54. Согласно этому предложению, МКО должна быть некоммерческой, неправительственной организацией, имеющей ассоциированный статус при Экономическом и Социальном Совете Организации Объединенных Наций и ЮНКТАД. Организационно МКО, которая будет иметь штаб-квартиру в Лондоне, будет состоять из генеральной ассамблеи институтов и профессиональных ассоциаций и совещательной (или консультативной) группы. Генеральная ассамблея будет избирать совет, который, в свою очередь, будет назначать комиссию по аккредитации и комиссию по техническим стандартам. Комиссия по аккредитации будет наиболее важным компонентом, поскольку она будет утверждать отчеты аккредитующих групп и выдавать сертификаты соответствия. Сертификацию профессиональных бухгалтеров будут по-прежнему производить национальные органы, а МКО будет осуществлять аккредитацию национальных сертифицирующих органов.

55. МКО могла бы финансироваться за счет членских взносов, поступлений от продажи публикаций, платы за аккредитацию сертифицирующих бухгалтерских органов, добровольных взносов и проектного финансирования.

56. Была высказана мысль о том, что в качестве первого шага можно было бы предложить всем профессиональным бухгалтерским организациям направить представителей на собрание учредителей. На него можно было бы пригласить всех членов МФБ, представителей Международного комитета по бухгалтерским стандартам (МКБС), различных региональных профессиональных органов, академических бухгалтерских ассоциаций, межправительственных органов (таких, как Европейский союз) и международных организаций (таких, как Всемирный банк и ВТО). Организации, которые подпишут устав на этом собрании, будут считаться учредителями МКО и будут иметь статус постоянных членов. Признание и авторитет МКО будут зависеть от качества ее работы, как и в случае МФБ и МКБС.

IV. Рекомендации

57. МСУО следует рассмотреть каждый из компонентов руководства и одобрить их или внести в них изменения. Это будет включать в себя общее одобрение МСУО рекомендаций МФБ, в том числе МРО № 2 (Непрерывное профессиональное образование), МРО № 9 (Профессиональное образование, оценку профессиональной компетентности и требования в отношении практического опыта профессиональных бухгалтеров), МРО № 11 (Информационная технология в учебной программе по бухгалтерскому делу), *Кодекса профессиональной этики бухгалтеров*, международного руководства № 1 по информационной технологии (Обеспечение безопасности информации), "Рекомендательной записки по организации экзаменов" (исследование № 1 Комитета по вопросам образования) и документа "Практический опыт" (дискуссионная записка). В частности, неофициальная консультативная группа считает, что навыки, перечисленные в МРО № 9, составляют особенно важные элементы, определяющие компетентность профессиональных бухгалтеров. В этой связи МСУО, возможно, сочтет целесообразным рекомендовать включить ссылки на эти документы в ее руководство по квалификационным требованиям к профессиональным бухгалтерам. МСУО может также сочсть целесообразным одобрить подробную международную учебную программу и рекомендовать ее к использованию национальным органам по вопросам профессионального образования и экзаменационным советам.

58. В интересах развития торговли бухгалтерскими услугами, взаимного признания профессиональной квалификации и сближения систем образования стран МСУО может сочсть целесообразным рекомендовать ЮНКТАД в сотрудничестве с международными и национальными профессиональными ассоциациями изучить возможности создания международной квалификационной организации в качестве меры, направленной на внедрение системы сертификации.

Библиография

- Accounting Education Change Commission and American Accounting Association (AAA). *Assessment for New Curriculum: A Guide for Professional Accounting Programs* (Accounting Education Series, vol. 11), Sarasota, Fl, AAA, 1995.
- _____ *Positions and Issues Statements of the Accounting Education Change Commission* (Accounting Education Series, Vol. 13), Sarasota, Fl, AAA, 1995.
- American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) Education Requirements for Entry into the Accounting Profession: A Statement of AICPA Policies (second ed., revised), New York, AICPA, 1988.
- Arab Society of Certified Accountants (ASCA). *How to Become an Arab Certified Accountant: An Information Guide*, Cairo, ASCA, 1997.
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). *Studying and the Examinations, ACCA Syllabus*, London, ACCA, 1996.
- Australian Society of Certified Practising Accountants (ASCPA). *CPA Program*, Melbourne, ASCPA, 1997.
- Certified General Accountants' Association of Canada (CGA-Canada). *Program of Professional Studies*, Vancouver, BC, CGA-Canada, 1996.
- _____ *Syllabus, 1996-1997*, Vancouver, BC, CGA-Canada, 1996.
- European Union. Eighth Council Directive of 10 April 1984, (84/253/EEC), Brussels, European Commission, 1984.
- Institute of Chartered Accountants of India (ICAI). *Education and Training for Chartered Accountancy*, New Delhi, ICAI, 1997.
- Institutes of Chartered Accountants in Canada and Bermuda. *Syllabus for Entry to the Chartered Accounting Profession, Effective for the 1997 Uniform Final Examination*, Toronto, Canadian Institute of Chartered Accountants, 1996.
- International Federation of Accountants (IFAC). *Prequalification Education, Assessment of Professional Competence and Experience Requirements of Professional Accountants* (International Educational Guideline (IEG) No. 9, revised), New York, IFAC, 1996.
- _____ *Information Technology in the Accounting Curriculum*, (International Educational Guideline (IEG) No. 11, revised), New York, IFAC, 1998.
- _____ *Managing Security of Information* (International Information Technology Guideline 1), New York, IFAC, 1998.
- _____ *An Advisory on Examination Administration*, (Study 1), New York, IFAC, 1998.
- _____ *Continuing Professional Education* (International Educational Guideline (IEG) No. 2, revised), New York, IFAC, 1998.
- _____ *Code of Ethics for Professional Accountants* (revised), New York, IFAC, 1998.
- _____ *Integrating Information Technology Across the Accounting Curriculum: The Experience of the Certified General Accountants' Association of Canada*, New York, IFAC, 1995.

- _____ *Implementing International Education Guideline 11 "Information Technology in the Accounting Curriculum": Strategies of the American Institute of Certified Public Accountants*, New York, IFAC, 1996.
- _____ "Practical experience" (discussion paper), New York, IFAC, 1998.
- _____ "Competence-based approaches to the professional preparation of accountants" (discussion paper), New York, IFAC, 1998.
- World Trade Organization (WTO), Working Party on Professional Services. "Regulation of the accountancy profession in developing countries and countries in transition" (communication from UNCTAD) (S/WPPS/W/8), Geneva, WTO, 12 August 1996.
- _____ "Synthesis of the responses to the Questionnaire on the Accountancy Sector" (note by the secretariat), (S/WPPS/W/11), Geneva, WTO, 5 May 1997.

Приложение I

Справочные документы, рассмотренные неофициальной консультативной группой

- Accountancy Development in Africa: Challenge of the 80s* (ST/CTC/109, United Nations Publication, Sales No. 91.II.A.2), New York, 1991.
- Responsibilities of the Accounting Profession and Direction of Accounting and Auditing Education*, United Nations, New York, 1993.
- "Обучение бухгалтерскому делу: некоторые потребности на 2000 год и последующий период" (E/C.10/AC.3/1993/7, документ Организации Объединенных Наций), Нью-Йорк, 1993 год.
- Документы, которые были подготовлены секретариатом для неофициальной консультативной группы и с которыми можно ознакомиться, связавшись с секретариатом по электронной почте: Lorraine.Ruffing@unctad.org.**
- Globalizing the Accountancy Professional, Geneva, 15-16 October 1996.
- Development of a Global Accounting Qualification and an Accreditation System, Geneva, 15-16 October 1996.
- Main Issues for Consideration in Reducing Barriers to Trade in Accountancy Services, Geneva, 27 August 1996.
- Draft of a Proposed Model Curriculum on Professional Education for the Qualification of Professional Accountants, Geneva, 1-2 November 1997.
- Post-qualification Continuing Professional Education Requirements for Maintaining National Professional Certification, Geneva, 1-2 November 1997.
- Comparison of Selection National Professional Syllabi with the International Federation of Accountants Guidelines, Geneva, 1-2 November 1997.
- Progress on the Development of a Global Curriculum, Geneva, 11-13 Feb. 1998.
- Working Draft of a Proposed Model Curriculum on Education for the Qualification of Accountants, Geneva, 16-17 June 1998.
- Skills in Addition To Knowledge Required for a Professional Certification, Geneva, 16-17 June 1998.
- Commentary on "An Advisory on Examination Administration", Study 1, March 1998, Education Committee, IFAC.
- Conclusions on Professional Examinations, Geneva, 16-17 June 1998.
- Practical Experience Required for A professional Certification, Geneva, 16-17 June 1998.
- National Requirements for Meeting Global Qualification Standards, Geneva, 16-17 June 1998.
- Minimum Requirements for Obtaining a National License as a Qualified Accountant and as a Public Accountant, 16-17 June 1998.
- Global Approach to an Accounting Qualification, ACCA, Dubai Conference, May 1998
- Working Draft of a Proposed Model Curriculum on Education for the Qualification of Accountants, Geneva, 16-17 September 1998.
- Components of National Systems for the Formation of Professional Accountants, 16-17 September 1998.
- Commentary on "Continuing Professional Education, IEG2, Revised May 1998, Education Committee, IFAC.
- Global Certification and Accreditation Systems, Geneva, 16-17 September 1998.
- International Professional Accounting Qualification Organization (IQO), 16-17 September 1998.

Документы Комитета МФБ по вопросам образования, рассмотренные группой

- "Prequalification education, assessment of professional competence and experience requirements of professional accountants" (IEG No. 9), revised October 1996.
- "An advisory on examination administration", IFAC education committee, Study 1, March 1998.
- "Continuing professional education" (IEG No. 2), revised May 1998.
- "Information technology in the accounting curriculum" (IEG No. 11), revised June 1998.
- "Practical Experience" (discussion paper), IFAC Education Committee, August 1998.