

**СЕКЦІЯ 4**  
**Міжнародний та національний досвід організації, функціонування  
та розвитку аудиту**

УДК 336.148

**В. Г. Барановська**, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри фінансового аналізу та аудиту Київський національний торговельно-економічний університет, м. Київ, Україна

**НОВА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ АУДИТОРІВ**

*Ключові слова:* аудит, аудитори, модель підготовки висококваліфікованих кадрів.

Підвищення дієвості державного аудиту, поряд з іншими неодмінними складовими, вимагає підготовки висококваліфікованих кадрів, що зумовлено необхідністю своєчасного врахування динамічних змін в усіх сферах життєдіяльності країни, коригування чинного законодавства.

Це важливе завдання має перебувати в центрі уваги Державної аудиторської служби України та закладів вищої освіти, які здійснюють підготовку і перепідготовку аудиторів.

Недаремно серед пріоритетних завдань Держаудитслужби на 2017–2018 р. чільне місце посідає формування ефективної моделі розвитку та підготовки висококваліфікованих державних аудиторів.

Складність вирішення зазначеного завдання зумовлюється тим, що на сьогодні підготовка аудиторських кадрів за стандартними уніфікованими програмами не спроможна належним чином забезпечити як реалізацію всього розмаїття функціонального призначення Державної аудиторської служби, так і виконання фахівцями, задіяними на різних напрямках контрольної діяльності, що мають різні професійні навички і досвід практичної роботи, своїх посадових інструкцій. А наявна система підготовки кадрів не передбачає диференціації навчальних модулів за функціональними напрямами діяльності Держаудитслужби, рівнем досвіду, категоріями посад тощо. Таким чином, переважна більшість навчальних модулів здатна задовольнити практичні потреби лише вузького сегмента персоналу, тоді як решта фахівців втрачає інтерес до таких заходів, а отже, і мотивацію власного професійного розвитку.

Крім того, на сьогодні відсутній необхідний зв'язок між кваліфікаційними вимогами, компетенціями до фахівців певних рівнів і умовами конкурсів на зайняття наявних вакантних посад у контролюючих органах. Не виконуються й вимоги до постійного підвищення працюючими фахівцями свого професійного рівня. Так, донедавна була відсутня система постійного професійного розвитку, яка вже давно визнана у світі і дає конкретні позитивні результати в удосконаленні контрольної сфери загалом і функціонуванні конкретних контролюючих органів зокрема.

Ось чому на порядку денному – кардинальне реформування вітчизняної системи підготовки кадрів з максимальним її наближенням до сьогоденних потреб і кращих міжнародних практик.

Виконання цього завдання повинна взяти на себе створена Рада постійного професійного розвитку персоналу Державної аудиторської служби України, яка об'єднує як фахівців цієї служби, так і провідних вітчизняних і зарубіжних експертів міжнародних проектів, зокрема, з Міністерства фінансів Нідерландів.

Вже розроблені Програма постійного професійного розвитку працівників, Стратегія постійного професійного розвитку працівників Держаудитслужби. Модульна побудова зазначеної програми уможливує якісну підготовку молодшого персоналу, середнього і керівного складу. При цьому спеціальна підготовка передбачена для [1, с. 8]: вперше прийнятих на роботу до Держаудитслужби; фахівців, що просуваються по службі з досвідом роботи понад рік; фахівців, що займають посади тривалий час, очолюють важливі контрольні заходи та спеціалізуються за відповідними функціональними напрямами діяльності Держаудитслужби; керівників і заступників керівників структурних підрозділів.

Дуже важливо, що Програма постійного професійного розвитку працівників передбачає спеціальні навчальні модулі для ревізорів, аудиторів різних напрямів, юристів, що дає змогу більшою мірою зосередитися на розвитку саме професійних навичок фахівців різного профілю.

Безумовним позитивом аналізованої програми можна визнати і можливість вільного вибору кожним фахівцем тем, що вивчаються, способів опанування новими знаннями і часу навчального процесу. При цьому в навчальному процесі передбачається прямий зв'язок із кваліфікаційними вимогами до відповідних рівнів посад і питаннями до конкурсу на відповідні посади [1, с. 9].

Професійний розвиток фахівців Держаудитслужби передбачає вивчення новачій перебігу бюджетного процесу, бухгалтерського обліку, в системі державного фінансового контролю, завдання і функціях органів служби.

Цей етап професійного розвитку логічно продовжує функціональний навчальний блок, розрахований на поглиблення професійних навичок за допомогою навчальних тренінгів з ризикоорієнтованого планування і різновидів контрольних заходів, моделей для порівняння даних (аудиту ефективності), проведення інтерв'ю, звітування, комунікаційних навичок, аудиторської вибірки, особливостей здійснення державного фінансового контролю на підприємствах ЖКГ, підготовки та впровадження аудиторських рекомендацій, проведення моніторингу, оцінки якості, підготовки майбутніх тренерів.

І, безумовно, Програма постійного професійного розвитку працівників включає актуальні питання вивчення чинного антикорупційного законодавства, засад етики і доброчесності, правочинів і договірних зобов'язань, вимог до держслужбовців, службової кар'єри, документообігу й архівного зберігання, протокольних звичаїв і правил, програмних засобів забезпечення заходів державного фінансового контролю.

Вивчають фахівці Держаудитслужби і питання стратегічного планування, управління проектами, навичок комунікації на стратегічному рівні, забезпечення якості, основ риторики.

І, нарешті, у процесі перепідготовки проводяться практичні тренінги за напрямками функціональної діяльності Державної аудиторської служби України. Серед них чільне місце посідають тренінги з аудиту ефективності, аудиту інвестиційних проектів, ІТ-аудиту, фінансового аудиту використання коштів ЄС.

Для визначення рівня засвоєння матеріалу та оволодіння навичками за модульними блоками проводиться обов'язкове тестування.

Позитивом аналізованої Програми постійного професійного розвитку працівників є її динамічність, оскільки передбачено раз на півроку оцінювати ефективність роботи в цьому напрямі і, за потреби, коригувати положення програми.

7 вересня 2017 року проведено перший захід у межах реалізації Програми постійного професійного розвитку працівників Державної аудиторської служби України – короткотерміновий (одноденний) тренінг для працівників центрального апарату та Північного офісу Держаудитслужби.

У межах тренінгу охоплено два навчальні модулі: «Система бухгалтерського обліку» та «Система внутрішнього контролю». Друга половина тренінгу була присвячена питанням побудови системи внутрішнього контролю відповідно до моделі COSO-ERM.

А 21 вересня 2017 року наказом № 199 затверджено Стратегію постійного професійного розвитку працівників Держаудитслужби на 2017-2020 роки.

Повноцінна реалізація заходів з професійного розвитку персоналу Державної аудиторської служби України на основі гнучких і персоніфікованих навчальних модулів дозволить не лише підвищити результативність і ефективність діяльності служби, законність і ефективність використання бюджетних коштів, фінансову дисципліну, а й професіоналізм та вмотивованість, а також професійну відповідальність ревізорів і аудиторів, інших фахівців контрольних органів.

**Список використаних джерел: 1. Скрипник А.** Держаудитслужба запроваджує нову модель розвитку і підготовки висококваліфікованих державних аудиторів / А. Скрипник // Фінансовий контроль. – 2017. – № 10. – С. 7–10.