

7. Леган І. М. Актуальні проблеми молоді на ринку праці на сучасному етапі розвитку економіки / Економічний форум. – 2012. – №3. – С. 458-463.

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

Н. В. Винниченко

ДВНЗ «Українська академія банківської справи
– Національного банку України»,
м. Суми (Україна)

Анотація. В статті розглядаються проблеми кадрового забезпечення системи внутрішнього контролю, аналізуються основні вимоги, які сьогодні висувуються до контролюючих працівників.

Постановка проблеми. В умовах зростання ролі облікової інформації в управлінні підприємством підвищується вплив контролю, як невід'ємної складової забезпечення її достовірності. Значна кількість підприємств сьогодні намагається впровадити ефективну і економічну систему внутрішнього контролю, що в свою чергу потребує високого рівня підготовки персоналу, на якого будуть покладатися контрольні функції. Нажаль сьогодні не відпрацьовані єдині підходи до визначення професійних і кваліфікаційних вимог до контролюючого персоналу, що, в свою чергу, супроводжується неоднозначністю вимог до них при створенні служб внутрішнього контролю на практиці.

Аналіз досліджень і публікацій. Вагомий внесок в розвиток теорії внутрішнього контролю здійснили такі науковці як: В. П. Пантелєєв, Т. А. Бутинець, Н. Г. Виговська, М. Д. Корінько, Л.В. Нападовська, М.Я. Штейман та ін., увага яких приділялася саме теорії і методології внутрішнього контролю. Питання якості підготовки контролерів та вимог до них знайшли своє відображення в роботах Г. В. Власюка, В. С. Рудницького, Л. В. Чижевської, П. М. Майданевича, Ю. Г. Крюкової та ін. проте окремі аспекти даної проблематики і до сьогодні носять дискусійний характер.

Метою публікації є аналіз і узагальнення існуючих підходів щодо визначення вимог, які висувуються до контролюючого персоналу як невід'ємної складової внутрішнього контролю, що забезпечує ефективну діяльність вітчизняних підприємств.

Основні результати дослідження. Власники підприємства впроваджуючи внутрішній контроль намагаються забезпечити максимальну ефективність діяльності підприємства. Як свідчить досвід закордонних

компаній, банкрутство яких було результатом отримання недостовірної облікової інформації, впровадження внутрішнього контролю дозволяє їм уникнути шахрайств і махінацій як бухгалтерів, так і інших сторін зацікавлених в порушеннях на підприємстві. Процес формування ефективної системи внутрішнього контролю, як і будь-який інший процес передбачає реалізацію ряду кроків, серед яких особливе значення відіграє етап формування служби внутрішнього контролю та правильного вибору її штату.

Оскільки в основі функціонування системи внутрішнього контролю є визначення законності і доцільності здійснюваних на підприємстві операцій, ефективності використання майна підприємства, грошових коштів та товарно-матеріальних цінностей то, відповідно вимоги до осіб, на яких будуть покладені зазначені функції постійно зростає.

На сьогодні питання вибору кадрів є прерогативою самих суб'єктів господарювання, проте законодавчо передбачені певні обмеження і рекомендації. Так, як правило, на посади пов'язані з обліком і контролем бажано обирати кандидатів, які мають глибокі професійні знання, відповідний рівень освіти, досвід роботи та раніше не притягувалися до кримінальної відповідальності. Та окрім глибоких професійних знань обліку і аудиту та знань законодавства, працівники служби внутрішнього контролю мають мати аналітичні здібності, організаційні навички та вміння формувати висновки, а також володіти інформаційними технологіями. Крім того, серед особистих якостей має мати місце психологічна стійкість та вміння об'єктивно оцінювати ситуацію та неупереджено визначати недоліки і порушення, а також уважність та вміння формувати відповідну інформаційну базу для прийняття управлінських рішень. Окрім зазначених характеристик, у вітчизняній практиці на підприємствах висувається і ряд внутрішніх вимог до контролюючого персоналу. Так наприклад на посаду керівника служби внутрішнього контролю намагаються обирати саме сертифікованих аудиторів, хоча це не є обов'язковою вимогою. В довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників не визначено вимог до професії внутрішнього аудитора, хоча як відомо саме цей нормативний документ є основою для складання посадових інструкцій, положень про структурні підрозділи, укладання трудового договору тощо. А тому при визначенні кваліфікаційних вимог, знань, завдань та обов'язків до осіб, на яких покладено функцію внутрішнього контролю на практиці можна використовувати інформацію за схожими за змістом професіями. Перелік таких професій та кваліфікаційні вимоги до них наведені в табл. 1.

Таблиця 1.

Кваліфікаційні вимоги до окремих професій [1]

Професія	Кваліфікаційні вимоги
Головний контролер	Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня відповідного професійного спрямування: для магістра – не менше 2 років, спеціаліста – не менше 3 років.
Головний ревізор	
Начальник контрольно-ревізійного відділу	Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж фінансово-бухгалтерської або контрольно-ревізійної роботи – не менше 2 років.
Бухгалтер ревізор	Провідний бухгалтер-ревізор: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж роботи за професією бухгалтера-ревізора I категорії – не менше 2 років. Бухгалтер-ревізор I категорії: повна освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст); для магістра – без вимог до стажу роботи, спеціаліста – стаж роботи за професією бухгалтера-ревізора II категорії – не менше 2 років. Бухгалтер-ревізор II категорії: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст). Стаж роботи за професією бухгалтера-ревізора – не менше 1 року. Бухгалтер-ревізор: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст) без вимог до стажу роботи.
Голова спостережної (наглядової) ради	Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня відповідного професійного спрямування – не менше 2 років.
Ревізор комерційний	Повна або базова вища освіта відповідного напрямку підготовки (спеціаліст, бакалавр) та підвищення кваліфікації. Стаж роботи за професією у сфері експлуатації флоту: для спеціаліста – не менше 3 років, бакалавра – не менше 5 років.
Аудитор	Повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст). Стаж бухгалтерської роботи – не менше 3 років.

Всі ці професії окрім відповідної вищої освіти передбачають досвід роботи переважно від двох до п'яти років (в окремих випадках – рік), та на відміну від закордонної практики, не вимагають обов'язкового отримання диплому міжнародного зразка та здачі іспитів на підтвердження кваліфікації.

Найвищого рівня розвитку в Україні внутрішній аудит набув саме у фінансових, банківських установах, в державному секторі і органах виконавчої влади. Так відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання утворення структурних підрозділів внутрішнього аудиту та проведення такого аудиту в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, їх територіальних органах та бюджетних установах, які належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів виконавчої влади» керівники відповідних структур повинні забезпечити формування підрозділів внутрішнього контролю та створити умови для їх роботи [2], а відповідно до пп.2 п 15 Порядку Кабінету Міністрів України «Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій» вони також зобов'язані добирати кадри відповідної кваліфікації з високими діловими, професійними та моральними

якостями, систематично підвищувати їх кваліфікацію та проводити навчання [3]. При цьому вимоги до контролера-ревізора Управління (відділу, підвідділу) контролю у відповідній сфері та територіального контрольно-ревізійного підрозділу (відділу /КРВ/, групи) набагато жорсткіші. Так обіймати такі посади відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників можуть особи, які мають вищу освіту фінансово-економічного спрямування за освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра, спеціаліста. Для головного контролера-ревізора стаж роботи за фахом в органах ДКРС на посаді провідного контролера-ревізора має складати не менше 3 років або стаж роботи за фахом у державній службі не менше 3 років, або стаж роботи за фахом в інших сферах діяльності не менше 5 років. Для провідного контролера-ревізора стаж роботи за фахом в органах ДКРС на посаді старшого контролера-ревізора має складати не менше 2 років або стаж роботи за фахом у державній службі не менше 2 років, або стаж роботи за фахом в інших сферах діяльності не менше 3 років. Для старшого контролера-ревізора – стаж роботи за фахом в органах ДКРС на посаді контролера-ревізора має складати не менше 1 року або стаж роботи за фахом у державній службі не менше 1 року, або стаж роботи за фахом в інших сферах діяльності не менше 3 років. Для контролера-ревізора – без вимог до стажу роботи або стаж роботи за фахом у в інших сферах діяльності має складати не менше 1 року. Періодичність підвищення кваліфікації при цьому має здійснюватися не менше 1 разу на 3 роки [1].

В банківських установах також визначені певні вимоги до апарату працівників на яких покладено функції внутрішнього аудиту. Так відповідно до п. 3.6. Положення про організацію внутрішнього аудиту в комерційних банках України служба внутрішнього аудиту банку повинна бути укомплектована професійно придатними, кваліфікованими кадрами, які в змозі виконувати покладені на них функціональні обов'язки. Працівники такої служби повинні володіти базовими знаннями у сфері бухгалтерського обліку і фінансів, права, інформаційних технологій, управління активами та пасивами, фінансового, організаційного менеджменту банку тощо [4].

Частково кваліфікаційні вимоги до внутрішніх аудиторів представлені в методичних рекомендаціях щодо проведення внутрішнього аудиту фінансових установ, відповідно до яких, служба внутрішнього аудиту комплектується професійно придатними кваліфікованими кадрами, які можуть виконувати покладені на них обов'язки [5]. Проте чіткості у розуміння вимог до працівників служби внутрішнього контролю дані методичні рекомендації не вносять, оскільки покладають питання їх визначення на самі фінансові установи шляхом їх затвердження положенням про службу внутрішнього аудиту.

В свою чергу, проект Закону України «Про державний внутрішній фінансовий контроль» ст. 13 визначає, що внутрішніми аудиторами можуть бути фізичні особи, які спроможні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім і професійним рівнем виконувати відповідні

службові обов'язки та які не мають судимостей [6]. При цьому самі кваліфікаційні вимоги до внутрішніх аудиторів залишаються в даному нормативному акті також не визначними і покладаються на Міністерство фінансів України.

В проекті методичних рекомендацій, які були розроблені в 2010 році Національним центром обліку та аудиту Національної Академії статистики, обліку та аудиту та Всеукраїнською громадською професійною організацією «Гільдія професійних внутрішніх аудиторів України» визначено, що кваліфікаційні вимоги мають бути визначені Положенням про службу внутрішнього аудиту, та можуть бути закріплені у відповідному внутрішньому стандарті [7]. До обов'язкових вимог пропонують відносити наявність національного кваліфікаційного сертифікату внутрішнього аудитора та щорічне обов'язкове підвищення кваліфікації. Окрім загальних вимог про рівень знань та освіти проект методичних рекомендацій, в якості додаткових вимог, висуває наявність одного з професійних сертифікатів чи дипломів CIA (Certified Internal Auditor), ACCA (Association of Certified Chartered Accountants), DipIFR (Diploma in International Financial Reporting), CIPA (Certified International Professional Accountant).

Висновки. Таким чином, не зважаючи на недостатній рівень нормативного обґрунтування процесу формування кадрової складової внутрішнього контролю на вітчизняних підприємствах, останніми роками в законодавстві України відбуваються тенденції і спроби врегулювати окремі її моменти. Проте сьогодні цього не достатньо і при формуванні підрозділів внутрішнього контролю на підприємствах і розробці посадових інструкцій і внутрішніх положень про такі підрозділи можна використовувати досвід організації внутрішнього контролю на інших суб'єктах різних сфер господарювання або закордонний досвід організації внутрішнього контролю і визначення кваліфікаційних вимог та професійних характеристик контролюючих працівників. Саме тому сьогодні виникає потреба у систематизації існуючого законодавства та аналізі існуючих підходів до кадрового забезпечення, а також розробці єдиних універсальних і комплексних підходів до формування системи внутрішнього контролю, в цілому, та її окремих складових особливо кадрової, зокрема.

Список літератури

1. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.jobs.ua/ukr/dkhp/articles-2955/>
2. Деякі питання утворення структурних підрозділів внутрішнього аудиту та проведення такого аудиту в міністерствах, інших центральних органах виконавчої влади, їх територіальних органах та бюджетних установах, які належать до сфери управління міністерств, інших центральних органів

Виконавчої влади: постанова Кабінету Міністрів України від 28 вересня 2011 року № 1001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1001-2011-%D0%BF>

3. Про упорядкування структури апарату центральних органів виконавчої влади, їх територіальних підрозділів та місцевих державних адміністрацій: постанова Кабінету міністрів України від 12.03.2005 № 179

4. Положення про організацію внутрішнього аудиту в комерційних банках України: постанова Правління Національного банку України від 20 березня 1998 р. N 114 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0548500-98>

5. Методичні рекомендації щодо проведення внутрішнього аудиту фінансових установ : розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 27.09.2005. №4660. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dsrnfu/Method_internal_audit.pdf

6. Про державний внутрішній фінансовий контроль: проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article/51285;jsessionid=9EDFB02B05D07C203DF1B2FF707D323>

7. Методичні рекомендації по організації внутрішнього аудиту у акціонерних товариствах: проект [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://uadocs.exdat.com/docs/index-277790.html?page=2#8893834>