

Міністерство освіти і науки України

Сумський державний університет

Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту

Кафедра бухгалтерського обліку та оподаткування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

На тему «КОДЕКС ЕТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ ТА АУДИТОРІВ:
НЕОБХІДНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ У ВІТЧИЗНЯНУ ПРАКТИКУ»

Виконала студентка 4 курсу, групи ОП-71-8а

Спеціальності 071 «Облік і оподаткування»

Майборода Анжела Володимирівна

Керівник: к.е.н., доцент Бурденко І.М.

Суми -2021 рік

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи бакалавра на тему

«Кодекс етики професійних бухгалтерів та аудиторів: необхідність
впровадження у вітчизняну практику»

студентки Майбороди Анжели Володимирівни

Актуальність теми визначається тим, що професійна етика та питання її дотримання є однією із найважливіших проблем, яка стала головною складовою в різних сферах економіки. Професіонали у будь-якій галузі завжди зацікавлені у високій якості своєї роботи та зростанні рівня довіри суспільства до результатів їх діяльності. Діяльність бухгалтерів, специфіка їх роботи і функцій вимагає від них дотримання усіх принципів та концептуальних основ професійної етики.

Метою кваліфікаційної роботи бакалавра є обґрунтування необхідності імплементації професійної етики бухгалтера у фінансовому середовищі України з окремим наголосом щодо досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження виступає організація процесу бухгалтерського обліку на основі Кодексу професійної етики бухгалтера та аудитора.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів формування етики професійних бухгалтерів і аудиторів в Україні.

Методами дослідження, які були використані під час написання кваліфікаційної роботи бакалавра є методи аналізу, синтезу, хронологічне і систематичне спостереження, реєстрація та класифікація даних з метою їх систематизації, порівняння, узагальнення.

За результатами дослідження сформульовані наступні висновки:

— доведено, що в Україні недоцільно запроваджувати американський досвід в галузі врегулювання професійної діяльності, тому що Україна за своїм менталітетом, традиціями і за способом ведення бухгалтерського обліку досить відрізняється;

— підтверджено доцільність запровадження деякого досвіду зарубіжних країн щодо імплементації етичних норм у веденні бізнесу;

— виокремлено основні та найважливіші етичні норми, якими повинен керуватися бухгалтер та аудитор в професійній діяльності, які є основою soft skills;

— аналіз кодексу корпоративної етики великих компаній довів необхідність в дотриманні його положень при веденні бізнесу з акцентом на цінності та принципи відповідальності, чесності й об'єктивності;

— пропонується залучення незалежних професійних аудиторів та бухгалтерів до цивільної і дисциплінарної відповідальності з метою оприлюднення фактів щодо недотримання етичних норм бухгалтерами;

— рекомендовано в освітніх закладах ввести детальне вивчення кодексу етики бухгалтерів, так як вважаємо однією з проблем у дотриманні Кодексу етики – складність в об'єктивній оцінці професійної ситуації у зв'язку з відсутністю професійного досвіду.

Одержані результати можуть бути використані різними компаніями для імплементації і покращання Кодексу етики та ділової поведінки працівників.

Результати роботи пройшли апробацію на: Міжнародній науково-практичній онлайн-конференції «Socio-Economic Challenges» (Суми, 2021 р.), XVI Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Обліково-аналітичні й статистичні методи та моделі в оподаткуванні, бізнесі, економіці» (Ірпінь, 2020 р.), Міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком підприємств в умовах динамічної ринкової кон'юнктури» (Київ, 2019 р.), Міжнародному студентському професійному творчому конкурсі з бухгалтерського обліку, оподаткування, аналізу та аудиту, публікація статті «Професійна етика бухгалтера: управлінський підхід».

Ключові слова: професійна етика, професійне судження, кодекс етики професійних бухгалтерів, професійні організації, етичні норми бухгалтерів.

Зміст кваліфікаційної роботи викладено на 42 сторінках, зокрема список використаних джерел із 63 найменувань, розміщений на 7 сторінках. Робота містить 3 таблиці, 11 рисунків, 8 додатків, розміщених на 8 сторінках.

Рік виконання кваліфікаційної роботи – 2021 рік

Рік захисту роботи – 2021 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА БУХГАЛТЕРА: СУТНІСТЬ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ	7
1.1 Моральні та соціально-культурні цінності в бухгалтерській діяльності	7
1.2 Фундаментальні принципи етики професійних бухгалтерів.....	10
РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ В УМОВАХ СОЦІОЛОГІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЇ.....	14
2.1 Вплив національного менталітету на етику професійного бухгалтера.....	14
2.2 Впровадження кодексу етики професійних бухгалтерів в Україні	16
2.3 Soft skills у роботі бухгалтерів та аудиторів	18
2.4 Аналіз корпоративної етики великих компаній.....	24
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ДОТРИМАННЯ НОРМ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ БУХГАЛТЕРІВ ТА АУДИТОРІВ І НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ.....	32
3.1 Проблеми дотримання норм професійної етики.....	32
3.2 Незалежність професійних бухгалтерів та аудиторів	36
ВИСНОВКИ.....	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

На сьогоднішній день одним із важливих питань являється проблема професійної етики, яка є невід'ємною частиною розвитку суспільства. Будь-яка професія та спеціальність вимагає певних етичних норм поведінки. Кожна людина, яка займається тією або іншою діяльністю, в тій чи іншій мірі зацікавлена в довірі зі сторони суспільства до результатів своєї діяльності і високій якості надаваних послуг, а відповідно і високій оцінці суспільством результатів своєї діяльності.

Найпершим гарантом стабільності після керівника на підприємстві є бухгалтер. Соціальний характер даної професії працівники фінансової та економічної сфер обумовлюють виконанням професійних обов'язків, котрі пов'язані з великими обсягами фінансових, матеріальних та інших ресурсів. Саме такі дії вимагають високого рівня відповідальності за результати тих чи інших прийнятих рішень і вчинених дій. Для того щоб заслужити довіру стейкхолдерів і ефективно виконувати свої обов'язки, бухгалтери повинні відповідати не тільки високим професійним, але й достатнім моральним вимогам. Застосування етичних норм в професійній діяльності бухгалтерів є досить важливим, так як ця професія викликає неабиякий інтерес у суспільства. Кожен зацікавлений у достовірності фінансової звітності та прозорому обліку, який виступає захистом інтересів власників та громадян. Зважаючи на все це вивчення питання професійної етики бухгалтерів для України в даний час є досить актуальними і вкрай необхідним.

Досить велика кількість публікацій, статей та наукових досліджень присвячені вивченню та вирішенню цього питання. Проблема формування етичних вимог щодо облікових працівників займались вітчизняні вчені-економісти: Бутинець Ф.Ф., Кузьмінський А.М., Соловйов Г.А., Федулова Л. та інші. Серед зарубіжних вчених потрібно виділити таких дослідників даного питання, як Е. Аренс, Р. Адамс, Г.Дженік. Незважаючи на достатню кількість наукових праць і публікацій, невирішеною залишається низка питань. Одним із

головних є чітке дотримання кодексу професійної етики бухгалтерів та аудиторів у вітчизняній практиці.

Метою кваліфікаційної роботи, котра була поставлена перед нами є вивчення та обґрунтування необхідності розробки та впровадження стандартів етики професійних бухгалтерів та аудиторів у вітчизняну практику.

Для того, щоб досягти поставленої мети потрібно вирішити такі завдання:

- вивчити суть визначення «професійна етика бухгалтера» та її складові частини;
- охарактеризувати вплив етики на бухгалтерський облік;
- висвітлити напрямки використання професійної етики бухгалтерів у сучасному бізнесі
- визначити особливості імплементації й організації професійної бухгалтерської та аудиторської діяльності на основі Кодексу професійної етики бухгалтерів та аудиторів.
- визначити проблеми, котрі пов'язані з впровадженням норм професійної етики бухгалтера та аудитора на практиці;

Об'єктом дослідження виступає організація процесу бухгалтерського обліку на основі Кодексу професійної етики бухгалтера та аудитора.

Предметом дослідження є теорія, методика та організація аспектів формування етики професійних бухгалтерів у практиці.

У процесі дослідження формування етичних якостей аудиторів та бухгалтерів використано методи аналізу й синтезу, індукції й дедукції та спостереження. Інформаційною базою дослідження слугували вітчизняні законодавчі нормативні документи з питань організації аудиторської та бухгалтерської діяльності, стандарти та кодекс етики міжнародних професійних об'єднань бухгалтерів та аудиторів, статті вітчизняних і зарубіжних вчених та дослідників, наукова, методична, навчальна та довідкова література, а також інформація з практичного досвіду роботи бухгалтером в сільськогосподарському підприємстві й молодшим аудитором в міжнародній компанії, яка входить до великої четвірки аудиторських компаній.

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА БУХГАЛТЕРА: СУТНІСТЬ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

1.1 Моральні та соціально-культурні цінності в бухгалтерській діяльності

Якщо порівнювати бухгалтерів з представниками інших професій, то для них безпосередньо питання професійної етики є найбільш важливішим. Професійні бухгалтери виконують у суспільстві важливу роль, адже інвестори, кредитори та інші сектори суспільства в першу чергу покладаються на них, як гарантів прозорого та чесного бухгалтерського обліку. Ставлення та поведінка професійних бухгалтерів під час надання всіх необхідних послуг напряду впливає на економічну стабільність підприємства та країни в цілому. Важливість та інтерес до професії бухгалтера буде залишатися до поти, поки ці фахівці будуть надавати свої послуги якісно та на високому рівні. Саме такий інтерес буде свідчити про довіру всього суспільства до економічних професій.

Встановлення етичних вимог до професії бухгалтера обумовлені тим, що інформація фінансового характеру, котра надається суспільству, повинна бути якісною. Витримка всіх етичних норм поведінки і професійна чесність бухгалтера одна з найнеобхідніших умов високого розвитку товариства. Задоволення потреб роботодавців, окремих клієнтів і суспільства в цілому напряду залежить від дотримання бухгалтером етичних норм поведінки [42].

Розширення сфер в діяльності бухгалтерів призвело до помітного збільшення обов'язків та досить швидку зміну вимог до характеру роботи. Як засвідчують досліджені дані, професія бухгалтера займає четверте місце за ступенем необхідності та за кількістю вакансій на ринку. На сьогоднішній день найбільш необхідними працівниками є бухгалтери (майже 44% від всіх вакансій) та головні бухгалтери (приблизно 29%). Менш затребувані економісти (10% вакансій); касири, фахівці з фінансового та управлінського обліку (по 3%); внутрішні аудитори, фінансові аналітики, фінансові директори (по 2%); фінансові контролери, фахівці з податків (по 1%). Для того, щоб отримати посаду головного бухгалтера в середньому необхідно мати від 5 до 7 років робочого

стажу. Після отримання необхідного стажу, бухгалтери переходять на посади фінансових директорів або ж аудиторів зі здачею іспиту на отримання сертифікату аудитора. При детальнішому вивченні параметрів сучасних бухгалтерів, вимальовується такий портрет: 85% бухгалтерів переважно це жінки, 82% - здобули вищу освіту, 56% спеціалістів віком від 25 до 35 років, 44% - мають знання англійською мовою, 36% - з досвідом роботи більше 5 років [25]. Вивчаючи сучасні темпи розвитку та дотримання етичних норм в бухгалтерській діяльності, потрібно засвідчити наявність численних проблемних питань, котрі потребують негайного вирішення. Адже недотримання та незнання таких вимог напряду загрожує етичними конфліктами, підвищенням недовіри зі сторони суспільства.

Роль спеціаліста з бухгалтерського обліку у даній ситуації досить велика. При вивченні даних Державної аудиторської служби України з січня по вересень 2020 року за результатами проведених контрольних заходів на території більш ніж 1 тис. підприємств, усіх форм власності було виявлено порушення та недотримання, котрі привели до значних втрат як фінансових, так і матеріальних. Загальна сума, яких склала більш ніж 1.4 млрд гривень.

Питома вага зазначених порушень наведена на рисунку 1.1

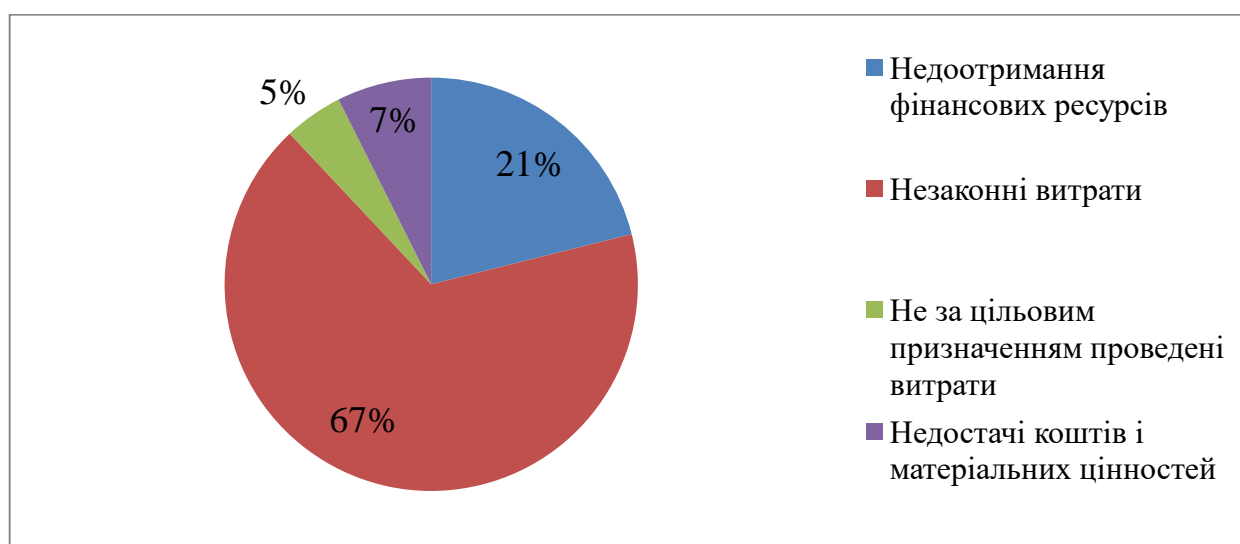


Рисунок 1.1 – Питома вага порушень, що призвели до втрат фінансових і матеріальних ресурсів [33]

Проаналізувавши наведені дані, можна зробити висновок, що саме неправомірні дії деяких керівників та працівників бухгалтерської служби призвели до втрати можливості отримати високі доходи. На жаль, в нашій країні простежується недотримання деякими працівниками фундаментальних принципів, які наведені в Кодексі етики професійних бухгалтерів та аудиторів.

Досить прикро визнавати, що сучасний бізнес деякою мірою характеризується такими поняттями як жадібність та меркантилізм. Цьому сприяло те, що фондові ринки всіма можливими і неможливими шляхами намагаються підняти ціни на акції, а бухгалтери відповідно отримати дохід від різних договорів та угод. У зв'язку з тим, що особисті та підприємницькі інтереси не виокремлюються, а навпаки, бізнес-інтереси напряму впливають на професійні обов'язки і зароджується бажання примножити власні доходи будь-якою ціною [30].

Досліджуючи питання моральних та соціально-культурних цінностей в бухгалтерській діяльності, хотілося б ще раз зауважити, що бухгалтер – це людина, яка працює в умовах, де кожна його дія, мета чи засіб досягнення мети можуть отримати оцінку від суспільства щодо відповідності його роботи моральним нормам. Основи бухгалтерського обліку, запроваджені різними організаціями, засновуються на тому, що представники бухгалтерської професії, надаючи послуги суспільству, повинні бути чесними, надійними, висококваліфікованими та безкорисливими.

Проведений аналіз підтверджує, що для сучасного бухгалтера не достатньо бути кваліфікованою людиною зі значним стажем роботи. Перш за все бухгалтери та аудитори повинні бути яскравими, неординарними і всебічно розвиненими особистостями, які весь час удосконалюють свій професійний рівень. Сучасний бухгалтер у своїй роботі працює за кодексами етики та моралі. Це комунікабельний, здатний до продуктивного ділового спілкування спеціаліст, який має свою думку та вміє її відстояти. Як бачимо, вимоги, висунуті до облікової професії, досить високі. У таких фахівців окрім «сильного розуму» повинні бути й професійні етичні норми.

1.2 Фундаментальні принципи етики професійних бухгалтерів

Для того щоб належним чином розвивалось суспільство, потрібно щоб економіка розвивалася відповідно на високому рівні. Все це спонукає представників професії визнавати нагальність проведення змін з метою наближення складових бухгалтерського обліку до суспільних та громадських інтересів. Сучасна професія бухгалтера являється продуктом післяіндустріальної економіки, котра підтримується в своїй більшості приватним капіталом.

Для належного надання бухгалтерських послуг, всі дії бухгалтерів та аудиторів повинні відповідати затвердженим стандартам. До цього часу в Україні в письмовій формі не закріплено етичних норм до працівників облікових спеціальностей. Федерація бухгалтерів професійної сфери України прийняла Кодекс етики Міжнародної федерації бухгалтерів. Даний документ є обов'язковим для дотримання. Також рішенням Аудиторської палати від 27.02.14 р № 290/7 Кодекс етики професійних бухгалтерів МФБ (в редакції 2012 року) прийнятий для обов'язкового застосування аудиторами України з 1 травня 2014 року [36].

На сьогоднішній день діє Кодекс етики професійних бухгалтерів у редакції 2018 року [34]. У першу чергу, щоб зрозуміти принципи впливу професійної етики бухгалтера на розвиток спеціальності, економіки, громадської довіри, потрібно визначити суть поняття, його складові та механізми їх взаємодії. У результаті таких досліджень було проаналізовано саме поняття «професійна етика бухгалтера», яке наведене різними авторами, з метою з'ясування його сутності та чіткості трактування (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Трактування поняття «професійна етика бухгалтера»

№ з/п	Визначення	Автор, джерело
1	Бухгалтерська етика – це норми поведінки бухгалтерських працівників (с. 562) [20]	Азриліяна А.Н.
2	Професійна етика бухгалтера – це норми поведінки, сукупність моральних правил, що притаманні професійній діяльності бухгалтера (с. 17) [39]	Король С.Я.
3	Професійна етика в обліку – поняття багатогранне. Воно охоплює моральні основи професії, професійну підготовку і етичне виховання кадрів, сприйняття історії і традицій в бухгалтерському обліку, зв'язок часів і поколінь облікових працівників [41]	Ларионов А.Д.
4	Професійна етика бухгалтера – це моральні принципи та норми поведінки дипломованого бухгалтера вищої кваліфікації при здійсненні ним його професійних функцій (с. 283) [55]	СигелДж., ШимДж.
5	Професійна етика бухгалтера – це правильне ведення бухгалтерського обліку, що базується на внутрішньому переконанні про необхідність добре працювати (с. 135) [16]	Zbigniew L.

З деякими твердженнями наведеними в таблиці погодитися досить важко (Ларионов А.Д.), деякі є дуже вузькими і не враховують специфічні моральні норми (Азриліян А.Н.), а деякі твердження є навіть не зовсім коректними (Л.Збігневий).

Суть самого визначення «професійна етика бухгалтера» пролягає через такі принципи, як чесності, об'єктивності, професійної компетентності, належної ретельності, конфіденційності, професійна поведінка. Всі наведені вище принципи затверджені в Кодексі професійних бухгалтерів (Додаток Б).

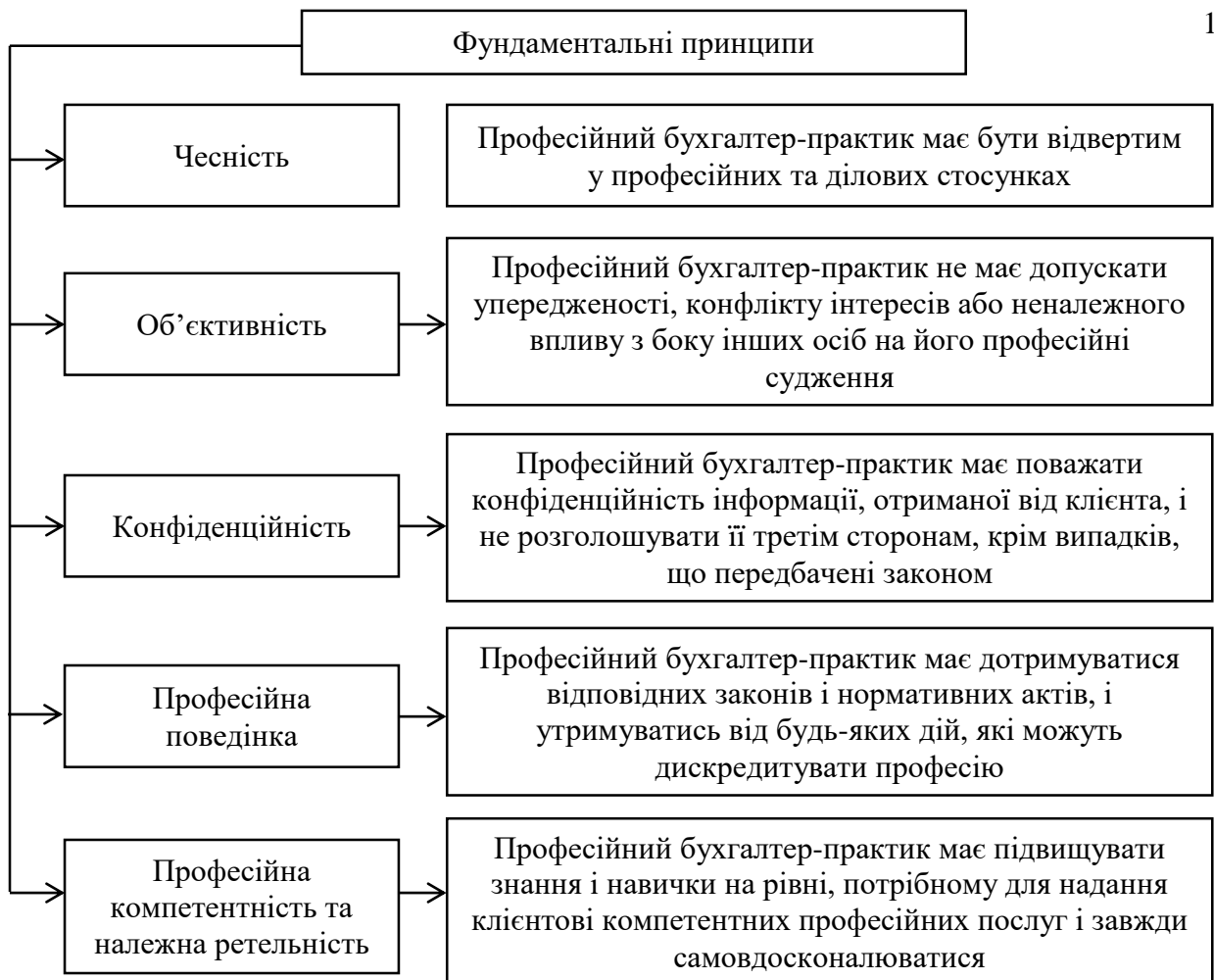


Рисунок 1.2– Фундаментальні принципи професійних бухгалтерів відповідно до Кодексу професійних бухгалтерів [42]

Якщо допустити випадок ненавмисного порушення професійним бухгалтером вимог, проте своєчасне їх виявлення, виправлення, та вживання застережних заходів, то все це, відповідно, не призведе до порушення інших принципів етики.

Різні обставини можуть становити загрозу принципам фундаментальності. Відповідно їх можна розподілити по категоріях (рисунок 1.3) [50].



Рисунок 1.3– Обставини, які становлять загрозу дотримання етичних принципів

Отже, дослідивши даний підпункт, можна сказати, що професійна етика є досить важливою складовою діяльності кожного спеціаліста. Для того щоб реалізуватися в професії бухгалтера головною умовою є саме знання етичних норм у даному виді діяльності. Професія бухгалтера, як і інші спеціальності має «писані» і «неписані» норми та правила етики. В кожній організації, та на кожному підприємстві принципи етики бухгалтерів регулюються і контролюються самими організаціями.

РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ ЕТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ В УМОВАХ СОЦІОЛОГІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЇ

2.1 Вплив національного менталітету на етику професійного бухгалтера

В даний час в різних країнах існує кілька напрямків регулювання бухгалтерського обліку, котрі відрізняються між собою як і за законодавством так і за ступенем його впливу.

До першого напрямку відносяться Греція, Данія, Бельгія, Іспанія, Норвегія, Швеція, Італія, Португалія, Німеччина, Франція, Австрія та Швейцарія. В таких країнах обов'язків характер мають законодавчі документи і вони ж визначають основні складові щодо ведення бухгалтерського обліку.

До другого напрямку відносяться США, Канада, Великобританія, Мексика. В таких країнах відсутнє регулювання стандартів державою, натомість вони формуються організаціями професійних бухгалтерів.

Схильність англомовних держав працювати використовуючи лише свою власну думку спонукали виникненню всіх умов щодо можливості застосування професійного судження, як альтернативи в питаннях ведення бухгалтерського обліку.

Якщо взяти для прикладу США, то тут на даний момент професійна етика є інструментом для того щоб збалансувати суб'єктивну думку професійного бухгалтера та є інструментом для того щоб захистити інтереси капіталістів [28].

В залежності від того наскільки жорсткою є регламентація обліку, залежить і місце та роль в бухгалтерському обліку професійної етики, рівень її необхідності та обов'язковість її знання та виконання.

До факторів, які впливають в розвинених державах на роль та місце професійної етики відносять менталітет, безпосередній вплив країни на врегулювання ведення бухгалтерського обліку (Додаток В, Г).

І як результат, отриманий від впливу даних факторів – це матеріальна беззахисність, моральна незахищеність, обман суспільства, повне ігнорування соціального аспекту бухгалтерського обліку [57].

Для того щоб краще зрозуміти модель регулювання бухгалтерського обліку та місце професійної етики в регулюванні професійної діяльності бухгалтерів США приведено на рисунку 2.1



Рисунок 2.1 – Місце професійної етики в регулюванні професійної діяльності бухгалтера в США[51]

Як ми змогли побачити, основним пунктом у регулюванні бухгалтерської етики є її творчий характер роботи. З цього всього також можна побачити, що бухгалтерська професійна етика будується в першу чергу на характері даної професії, в нашому випадку на характері ліберальному.

До функцій бухгалтерської професії котрі спрямовують суспільне життя в правильний бік належить обслуговування суспільного блага та захист інтересів громадськості. Відповідно до цього, виникає цілий ланцюг дій котрі приводять до прийняття правильних рішень. Одним із таких ланцюгів є формування спеціалістом бухгалтерської інформації котра повинна привести до прийняття правильних управлінських рішень і як результат позитивно вплинути та добробут членів суспільства.

Для того щоб бухгалтерські дії принесли очевидну користь, потрібно щоб вони слугували лише в інтересах суспільства і були глибоко етичними.

2.2 Впровадження кодексу етики професійних бухгалтерів в Україні

Для того щоб в Україні змінилась система врегулювання обліку в бухгалтерії, потрібно в першу чергу змінити систему виробничих відносин. Досить часто стало підніматись питання щодо впровадження професійної етики в сферах регулювання діяльності бухгалтера. На допомогу у вирішення даного питання прийдуть дослідження Л.В. Чижевської. В цьому дослідженні висвітлені вплив культури, менталітету та національних надбань на організацію і як результат на розвиток бухгалтерського обліку [61]. В цьому випадку важко не погодитися, що при впровадженні іноземних практик щодо врегулювання діяльності бухгалтерів потрібно в першу чергу враховувати менталітет нашої нації, адже він є основним пунктом у формуванні поведінки бухгалтерів.

Якщо задуматися то дійдемо думки, що саме менталітет нашої нації виступає як сукупність розуму та свідомості і проявляється в характері мислення наших бухгалтерів, і як результат у способі їхніх дій, переконаннях та професійній культурі.

Також одним із чинників, який має безпосередній вплив на значення та місце бухгалтерської професійної етики є вплив держави та професійних товариств на регулювання обліку в бухгалтерії в Україні. Не зовсім визначеними є також і етичні норми та правила, щодо поведінки облікових працівників. В головному нормативному документі взагалі немає положень щодо дотримання вимог професійної етики [53].

При суворому дотриманні професійної етики бухгалтерами в першу чергу стануть більш правильно вирішуватися не врегульовані законодавством запитання. Все це в свою чергу призведе до того що українське суспільство стане більш захищене соціально. Щоб цього швидше досягти бухгалтерам необхідно покращити відкритість та точність обліку, що також приведе до підвищення добробуту працівників та підвищення їхнього соціального захисту.

В першу чергу формування та підтримка вимог професійної етики в сферах бухгалтерії повинна направлятися одночасно як від держави так і від професійних організацій (рисунок 2.2).

Як засвідчує рисунок 2.2 бухгалтерська професійна етика повинна бути головним пунктом у регулюванні дій бухгалтера, які в свою чергу не є врегульованими законодавством. Проте країна теж не може стояти осторонь, а повинна виконувати контроль дотримання норм етики в законодавчих актах, а також затвердження Кодексу бухгалтерської професійної етики на державному рівні.

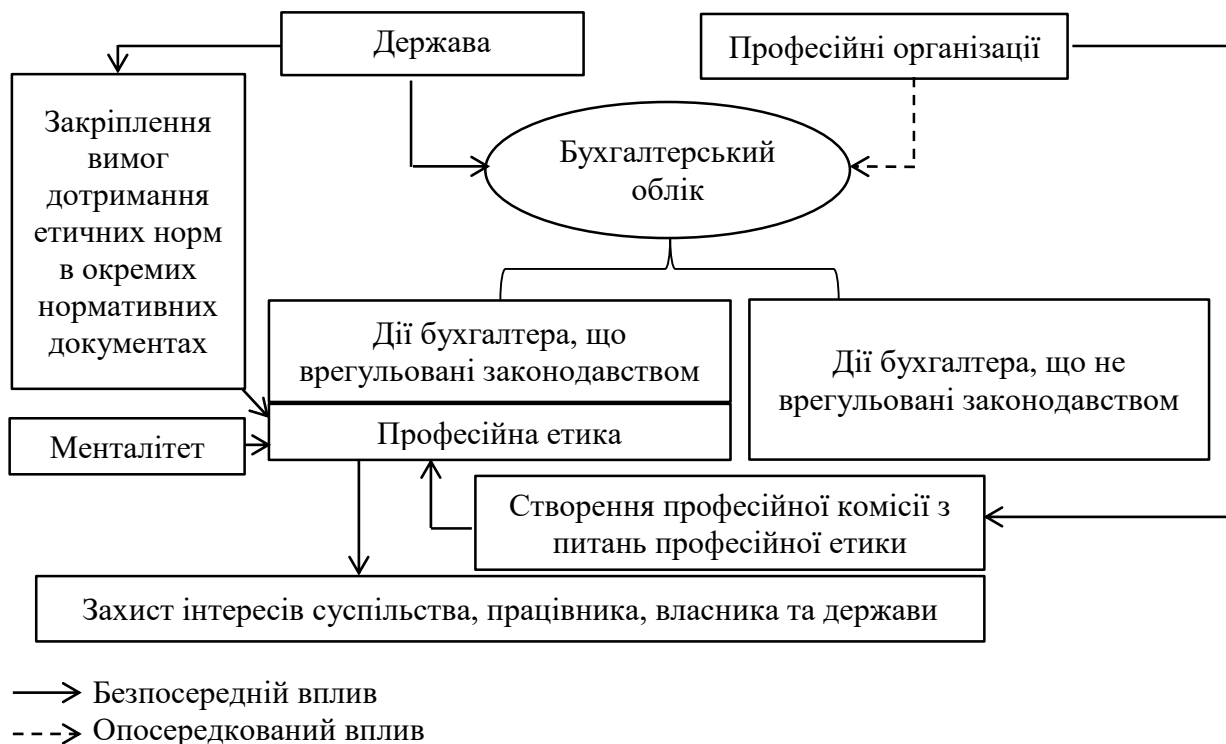


Рисунок 2.2 – Професійна етика в регулюванні професійної діяльності бухгалтера в Україні [56]

Для того щоб отримати хоч якийсь ефект від запровадження вимог професійної етики необхідно досконально контролювати дотримання цих норм за рахунок спеціальних комісій котрі будуть складати та публікувати звіти щодо дотримання норм професійної етики бухгалтерами.

На території нашої країни є потреба щодо створення адекватного механізму реалізації законодавчих норм і норм професійної етики бухгалтера у сфері вітчизняного бухгалтерського обліку з врахуванням українського

менталітету та традицій на основі поєднання регулювання зі сторони держави та професійних організацій.

Саме професійна бухгалтерська етика повинна забезпечити задоволення інтересів громадськості, власників та працівників та їх захист, а також сприяти їх гідному розподілу доходів.

Професія бухгалтера має свою специфіку і доволі часто вони стикаються з великими обсягами як фінансових, так і матеріальних ресурсів, власниками яких вони не являються. Саме тому, щоб заслужити довіру власників, потрібно відповідати високим вимогам, як професійним, так і моральним.

2.3 Soft skills у роботі бухгалтерів та аудиторів

На сьогоднішній день досить велику увагу в професійній діяльності бухгалтерів та аудиторів виділяють ролі та пріоритетності soft і hard skills. Нині керівники більшості підприємств при прийомі на роботу фахівців бухгалтерської сфери зупиняються саме на навичках спілкування та роботи в колективі. Хотілося б відзначити, що в сучасному світі досить гостро постає проблема щодо взаємодії з працівниками, які володіють досить значними технічними навичками, але в той же час не мають нетехнологічних навичок, таких як робота в команді, підтримка та допомога. Від правильної взаємодії soft і hard skills бухгалтерів та аудиторів залежить і їх особиста професійна успішність.

Ми всі добре знаємо, що hard skills або ж тверді навички – це відповідні професійні навички, які базуються на знаннях працівників в тій чи іншій сфері. До таких навичок у роботі бухгалтерів відносять знання бухгалтерського і податкового обліку, знання міжнародних стандартів обліку, використання комп'ютерних програм, таких як 1С:Бухгалтерія, QuickBooks, Медос, Клієнт Банк, а також знання іноземних мов [1].

Звичайно, важко не погодитися, що всі перелічені вище навички досить важливі у роботі бухгалтерів, так як від них напряду залежить результативність, чіткість та правильність виконання роботи. Проте і своїй роботі, ми б хотіли звернути увагу на soft skills, тобто м'які навички. Такі навички часто називають

особистими якостями, переважно це комунікабельність працівників, креативність, пунктуальність, врівноваженість, аналітичне і критичне мислення, лідерські якості, а головне – вміння працювати в команді. Саме на останні якості велику увагу звертають роботодавці при працевлаштуванні на роботу в великі престижні міжнародні компанії. Так як у світі вже досить давно рекрутери та керівники почали акцентувати на soft skills працівників.

Тому розглядаючи питання етики працівників фінансово-економічних служб вважаємо за доцільне звернутися до soft skills. Багато хто може сказати, що для бухгалтерів набагато більше цінуються важкі навички, так як їх легше виміряти та оцінити. Однак результати останніх досліджень свідчать, що 93% керівників компаній цікавляться саме soft skills кандидата на посаду [6]. Так роботодавці в роботі бухгалтерів дуже цінують критичне мислення, лідерські якості, вміння вести переговори чи бесіди з різним колом людей, а також комунікабельність [3, 10].

Досить важливо помітити у кандидаті наскільки він є стресостійким, наскільки відповідально ставиться до своїх прямих обов'язків, а також як буде спілкуватися з колегами чи партнерами по бізнесу.

На сьогоднішній день до професійних бухгалтерів висувають наступні вимоги. Перш за все – це вміння бухгалтера поєднувати компетентність з професійною чесністю. Працюючи з грошима, у фінансово-економічних працівників може виникати спокуса отримати власний прибуток чи наживу. Тому в такій роботі фахівці повинні бути перш за все чесними.

Крім того бухгалтери повинні звертати свою увагу на якість наданих послуг суспільству. В цьому випадку потрібно чітко знати законодавство у сфері обліку та оподаткування, а також дотримуватися професійних стандартів і кодексу професійної етики. І, звичайно, кожен бухгалтер повинен безперервно вчитися, адже професійний розвиток є не менш важливим у роботі.

У роботі ми проаналізували десятки вакансій на робочих місцях і виділили основні очікування компаній по м'яких навичках бухгалтера та аудитора. Практично всі роботодавці у своєму штаті хочуть бачити відповідальних фінансових фахівців. Також керівники зосереджують свою увагу й на готовності

працювати саме на якість та результат. Робота з фінансовою звітністю вимагає від бухгалтера окрім відмінної самоорганізації ще й так звану бухгалтерську совість та чесність.

Погоджуємося, що без чесності бухгалтера не важливий ні досвід роботи, ні його навички. Так як працівник фінансової сфери – це людина, яка йде пліч-о-пліч з керівником. Обидва вони працюють на результат – отримати максимально високі прибутку, а також мати позитивну привабливу фінансово-економічну діяльність [2].

Не менш важливим у soft skills є аналітичні здібності. Уміння пояснювати складні речі простими й зрозумілими словами – явна ознака професіоналізму. Хоча суспільство й відносить бухгалтерів до людей, які мало та нечітко говорять, проте це не є дійсністю. Сьогодні сучасний бухгалтер говорить чітко, грамотно й лаконічно. Погодьтеся, пояснити простими словами терміни Положення з бухгалтерського обліку досить складно. Проте ці фахівці пристосувалися до сьогоденних умов і вже можуть пояснити керівництву за допомогою графіків та діаграм головні фінансово-економічні показники. Тобто, як бачимо, бухгалтери навчилися передавати свої знання за допомогою простої візуалізації даних [5].

У роботі спеціалістів з обліку і фінансів, науковці виокремлюють три категорії soft skills. До них відносять особисті якості (відповідальність, цілеспрямованість, впевненість, чесність, гнучкість, вміння швидко адаптуватися до ситуація, а також вирішувати проблеми) (Додаток Д). Наступною категорією м'яких навичок є поведінкові характеристики, до яких відносять організованість, наполегливість та аналітичне мислення. І до останньої категорії відносять мотиваційні характеристики працівників, такі як традиційність і теоретичний тип мислення [12].

З власного досвіду хотілося б додати, що такі великі аудиторські компанії, як Deloitte, PricewaterhouseCoopers (PwC), Ernst & Young, KPMG, при пошуку аудиторів наголошують не лише на професійних навичках, але й на soft skills кандидата.

Пройшовши співбесіду в одній з чотирьох великих аудиторських компаній PricewaterhouseCoopers, хотілося б ще раз підтвердити те, що міжнародні

компанії значну увагу приділяють soft skills працівників. Під час співбесіди в компанії HR-менеджери задають велику кількість запитань, які зосереджені на особистих якостях працівників. Наприклад, до кандидатів звучать такі питання як: «Що Ви будете робити, якщо побачите, що колега біля вас перестав працювати, тобто лінитися?». Це питання покладене на те, щоб дізнатися про ваші якості роботи в колективі.

Хотілося б наголосити, що у роботі аудитора велику увагу приділяють командній роботі, так як весь аудиторський процес досить великий. Наприклад, щоб провести аудит хоча б однієї компанії задіяна чимала кількість фахівців та спеціалістів. Робота поділена на частини, кожна з яких взаємопов'язана. Робота одного спеціаліста так чи інакше впливає на роботу іншого.

Досить часто при співбесідах звертають увагу, як часто ви вживаєте слово «я», розповідаючи про попередній досвід роботи. Наприклад, одинаки в своїй роботі майже не кажуть «ми», тоді як командні гравці вживають цей займенник досить часто. Якщо ж говорити про роботу бухгалтерів та аудиторів, то це завжди командна робота. На перший погляд може здатися, що бухгалтери працюють самостійно, тим паче часто зустрічається в компаніях єдиний бухгалтер. Проте навіть роботу такого бухгалтера не можна назвати одинокою, так як ця людина так чи інакше працює в команді з своїм керівником. Вони разом вирішують та обговорюють складні ситуації, а також можливості примноження капіталу [14].

Також досить поширеним питанням при працевлаштуванні є «Яку з ініціатив вам вдалося реалізувати на останньому місці роботи?». Відповідь на це запитання показує ваші перспективи та вашу ініціативність. Цікавим запитанням до аудитора чи бухгалтера є «Що ви робите для того, щоб працювати у фінансовій сфері продуктивно і в той же час не вигоряти професійно?». Це запитання перевіряє Вас на наполегливість та стресостійкість.

У сучасному світі бухгалтерам потрібно мати досить багато особистих якостей, які відрізняють їх від інших професій. До таких якостей відносять гнучкість та адаптованість. Українське законодавство не стоїть на місці, воно постійно змінюється, кожного року додаються або доповнюються Закони,

пов'язані з бухгалтерським та податковим обліком, тому для бухгалтерів досить важливо вміти швидко адаптуватися в той чи іншій ситуації. Досить поширеними запитаннями, які б змогли перевірити Вашу гнучкість є: «З якою найважчою зміною ви зіткнулися в своїй кар'єрі?», «Вам подобаються сюрпризи?» та «Як Ви змінюєте свій графік, якщо стається щось незаплановане?».

І, звичайно, ми вважаємо, що ще однією рисою, яка повинна бути в бухгалтерів – це креативність. Хтось може з цим не погодитися, так як бухгалтер – це переважно про цифри та звітність, проте ми б хотіли спростувати цей факт. Адже креативність є неабиякою рисою в характері бухгалтерів. Це так звана «ізіюминка на торті». Кожного дня бухгалтер стикається з великою кількістю різноманітних задач, інколи ці задачі можуть виходити навіть за рамки професійних знань. І в такому випадку в бухгалтерів повинна проявлятися креативність, проте вона повинна бути «розумною», тобто кожне прийняте рішення повинно бути вивантаженим та спиратися на законодавчу базу [10].

Досить часто при працевлаштуванні на роботу до бухгалтерів можуть звучати й питання, пов'язані з робочою етикою. Такі як: «Чи схильні ви працювати понаднормово?», «Якщо Ви виконали свою роботу раніше, ніж очікували, то ви дозволите собі вільний час чи попросите більше завдань?». Проте, пропрацювавши в компанії півроку, ми ще раз переконалися в тому, що варто сповіщати про свій вільний час та готовність допомогти колезі. Така ініціативність дуже цінується в колективі. І в наступний раз, якщо потрібна буде допомога у вирішенні якоїсь задачі, то ці ж колеги порадять та не відмовлять у допомозі. Однак, хотілося б зауважити, що тут спостерігається досить тонка грань, коли кожен працівник повинен розуміти, де людина потребує допомоги, а де просто лінитися і просто хоче передати свою частину роботи.

Досить часто на співбесідах питають про те, наскільки ви конфліктна людина та як вирішуєте конфлікти. Наприклад, бухгалтери повинні бути готові до запитання «Які кроки ви б зробили для вирішення конфлікту, який спалахнув між Вами та вашою колегою з приводу відображення в обліку будь-якої операції?».

З отриманого досвіду роботи переконалися в тому, що робота бухгалтерів та аудиторів не закінчується на цифрах та паперовій рутині, досить цінують роботу тих працівників, які відмінно ладять з колегами, вміють чітко та правильно донести завдання, мають лідерські якості. Не менш важливою якістю бухгалтерів та аудиторів є вміння правильно та чітко керувати часом. Вартість будь-якого аудиту визначається у людино-годинах, потрачених на проведення такої перевірки. Тому на виконання роботи відводиться свій чіткий час, який працівник може витратити на виконання запиту.

Якщо ж трапляється ситуація, що працівник потратив на виконання завдання більше часу, то підіймається питання, чому ж сталася така ситуація. Часто буває, що перевищення бенчмарку (benchmark) відбувається через погану якість наданих документів від клієнта, тобто коли аудитору доводиться самостійно розпізнавати чи переносити якісь облікові дані. Однак бувають і ситуацію, коли працівник просто не правильно спланував свій час, в результаті чого було витрачено більше годин. У такому випадку ці потрачені години, які перевищили бенчмарк будуть вже йти на витрати аудиторської компанії, а не включатися у вартість проведеного аудиту.

Ми не даремно зупинилися на ефективному тайм-менеджменті, адже добре розуміємо важливість робочого часу працівників фінансової сфери. Лише при правильному керуванні робочим часом бухгалтери та аудитори зможуть надавати фінансові послуги якісно, а головне – вчасно і без затримок.

Як бачимо, сталої класифікації soft skills не існує, так як зрозуміло, що для різних видів діяльності пріоритетними є різні види м'яких навичок. Пропонуємо підсумувати перелік необхідних soft skills для бухгалтерів та аудиторів (Рис.2 3).



Рисунок 2.3 Soft skills бухгалтера

Джерело: складено автором на основі [5]

Отже, підсумовуючи вище перелічене, логічним є твердження, що бухгалтери, будуючи свою кар'єру та йдучи по кар'єрних сходинках, повинні зосередитися на м'яких навичках. Частково soft skills бухгалтерів та аудиторів визначені Кодексом професійної етики бухгалтерів. Саме в Кодексі акцентовано увагу на відповідальності, сумлінності, розсудливості, роботі в колективі та спілкуванні з колегами, роботодавцями й іншими користувачами професійних послуг. Це ще раз свідчить про визнання вагомого значення soft skills професійних бухгалтерів. Проведений аналіз показав, що для успішної кар'єри вагомим є соціальний інтелект бухгалтера. Його професійні знання (hard skills) варто розглядати в сукупності з особистими якостями (soft skills). В кінцевому результаті вдосконалення м'яких навичок бухгалтера може сприяти підвищенню його працездатності та кар'єрному росту.

2.4 Аналіз корпоративної етики великих компаній

Сьогодні суспільство живе в світі, який постійно змінюється. У реальному часі не існує поняття добре чи погано, правильно чи неправильно. Спеціалісти

обліково-фінансової служби щодня виконують тисячі операції і приймають сотні рішень, які не мають універсальної формули, при цьому всі вони впливають на розвиток компанії. Відтепер в будь-якій складній та незрозумілій ситуації ми покладаємося не тільки на власний досвід і знання, а також беремо до уваги бачення Компанії, корпоративні принципи й цінності, слідуємо політикам відповідності, які формують корпоративну політику Компанії.

У своєму дослідженні ми вирішили проаналізувати досвід впровадження й дотримання норм кодексу корпоративної етики таких великих аудиторських компаній, як Ernst&Young, PwC, KPMG. Хотілося б зауважити, що не тільки аудиторські та консалтингові компанії у своїй роботі дотримуються етичних норм. Кодекс корпоративної етики є і в найбільшій енергетичній компанії України ДТЕК, а також його норм дотримуються і в американсько-швейцарській медичній компанії, що спеціалізується на засобах для догляду за очима Alcon. Тобто, як бачимо компанії із найрізноманітнішим спектром послуг приділяють увагу етичним нормам при веденні бізнесу.

Зупинимося детальніше на кожній із перелічених вище компаній. PricewaterhouseCoopers (PwC) у своїй роботі дотримується фундаментальних принципів Ради з міжнародних стандартів етики для бухгалтерів, таких як чесність, об'єктивність, професійна компетентність та конфіденційність. Окрім цінностей PwC («Дотримуватися принципів добросовісності у своїх діях», «Змінювати світ на краще», «Бути небайдужими», «Працювати разом») аудиторська фірма запровадила стандарти Мережі PwC, зокрема Кодекс корпоративної етики та пов'язані політики, у яких чітко описується поведінка, що очікується Компанією від своїх фахівців та партнерів. Наявність Кодексу корпоративної етики пояснюється безліччю ситуацій, з якими можуть зіткнутися спеціалісти PwC. В стандартах компанії надаються рекомендації, як діяти в різних обставинах, спільна мета яких – допомогти співробітникам діяти правильно. Крім того, етичні вимоги Компанії згадані в Звіті про прозорість [31], а також в компанії випущений Глобальний кодекс корпоративної етики для третіх сторін [26].

Проаналізувавши інтернет ресурси та ознайомившись з сайтом PwC, ми дійшли висновку, що репутація компанії визначається довірою, доброчесністю та досягненням високоякісної роботи. Успіх компанії пояснюється намаганням дотримуватися професійних стандартів, чинного законодавства, нормативних актів та виконанням етичних зобов'язань, забезпечуючи якісну інноваційну роботу. Ми проаналізували запитання працівників PwC щодо дотримання етичних норм в роботі. У таблиці 2.1 наведені найпопулярніші запитання та відповіді, пов'язані з дотриманням професійної етики в роботі [13].

Таблиця 2.1 Запитання працівників аудиторської компанії, пов'язані з професійною етикою.

№ з/п	Запитання	Відповідь
1	У моїй культурі характерно дарувати та отримувати святкові подарунки від клієнтів. Але Кодекс зазначає, що існують обставини, коли подарунки можуть вважатися недоречними. Що я повинен зробити?	Це залежить від ряду факторів. Місцеві звичаї / закони / правила та політика PwC, а також політика наших клієнтів. Перевірте додаткові вказівки та політику вашої фірми щодо конкретних обмежень, або вам слід проконсультуватися з відповідними ресурсами, такими як HR або ваше керівництво
2	Я відвідав зустріч з партнером та кількома конкурентами для обговорення питань обліку. Потім на зборах колега (від конкурента) згадав, що він схвильований новою структурою ціноутворення, яку він та його група запроваджують. Він підозрює, що всі інші фірми приймуть ту саму структуру, і запропонував поділитися нею зі мною в інтересах "бути конкурентоспроможними", якщо я поділюся з ним структурою цін нашої команди. Що я повинен зробити?	Ви повинні чітко заявити, що не хочете розповідати структуру цін, і не будете передавати таку інформацію. негайно повідомте про цю ситуацію. Обмін інформацією про ціни таким способом заборонений.
3	Кожного разу, коли я задаю запитання своєму менеджеру, вона публічно знущається з мене та ставить під сумнів мою кваліфікацію. Що мені робити?	Така поведінка може розглядатися як знущення і, як мінімум, є неповажною та несумісною з нашим Кодексом. Ви можете поговорити зі своїм HR менеджером, командами з питань етики або іншими фахівцями.

Ernst & Young (EY) – це ще одна аудиторська компанія, яка в своїй роботі велику увагу приділяє етичним нормам, що визначають дії і рішення при веденні бізнесу. Глобальний кодекс корпоративної поведінки EY містить п'ять розділів

із описом основних принципів, якими керуються у всіх сферах діяльності компанії [27]. Серед них:

1. Спільна робота співробітників;
2. Робота з клієнтами та іншими зацікавленими сторонами;
3. Професійна принциповість;
4. Об'єктивність і незалежність;
5. Захист даних, інформації та інтелектуальної власності.

Ознайомившись з Глобальним кодексом корпоративної поведінки ЕУ, хотілося б зауважити, що головною метою кодексу компанії є спонукати працівників до роздумів про те, як саме корпоративні цінності мають впливати на рішення та вчинки, що відбуваються в компанії (рис. 2.4).

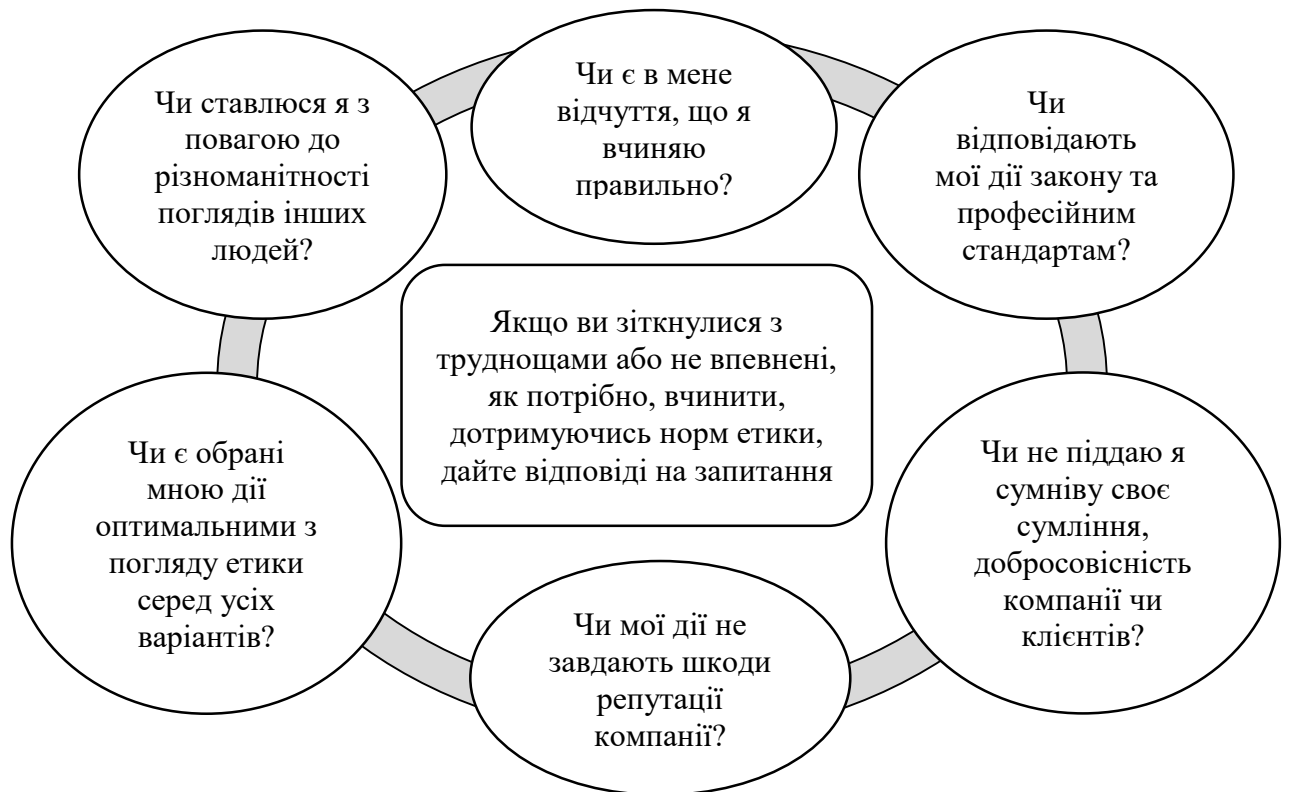


Рисунок 2.4 Застосування кодексу корпоративної етики на практиці [27]

Як бачимо, наведений рисунок чітко демонструє етичні норми поведінки спеціалістів, саме відповівши на дані запитання, працівник зможе прийти до правильного рішення, щоб не порушити зобов'язання передбачених кодексом. У кодексі не наведено чіткі дії щодо складних професійних ситуації, так як передбачити всі ситуації, з якими може зіткнутися аудитор чи бухгалтер неможливо.

KPMG – це наступна компанія, яка протягом тривалого часу показує успішну діяльність завдяки непохитності принципів фірми стосовно якості роботи та чесності. У компанії наявний Кодекс поведінки, в якому чітко окреслені очікування фірми від працівників, яким вони повинні відповідати. У Кодексі також викладені цінності та принципи, яким слід дотримуватися у повсякденній роботі відповідно до культури діяльності.

У Кодексі поведінки досить чітко прописані обов'язки співробітників KPMG. Незалежно від займаної посади кожен співробітник зобов'язаний дотримуватися певних правил. Їх перелік наведений у таблиці 2.2 [38].

Таблиця 2.2 Обов'язки співробітників KPMG згідно Кодексу поведінки

№ з/п	Обов'язки співробітників	Пояснення щодо дотримання обов'язків
1	Бути в курсі змін у законах, актах, професійних стандартах і внутрішніх правилах KPMG, які застосовані до роботи	Працівники повинні постійно брати участь у тренінгах, читати інформаційні повідомлення, використовувати ресурси KPMG і при необхідності консультуватися з фахівцями.
2	Проявляти твердість і не піддаватися тиску, що змушує співробітника будь-яким шляхом домагатися поставлених цілей або діяти неналежним чином	Співробітники ніколи не повинні поступатися цінностями компанії, не боятися висловлювати думку, відмінну від думки інших, або повідомляти неприємну інформацію.
3	Не мовчати, якщо щось здається неправильним	Співробітники зобов'язані повідомляти про поведінку, що не відповідає принципам компанії.
4	Радитися з іншими при виникненні сумнівів.	Ніхто не може знати абсолютно все. Якщо працівник вважає, що він або хтось інший припустилися помилки, слід звернутися за порадою або консультацією.
5	Бути особисто відповідальним	Працівники повинні бути готові до особистої відповідальності за свої вчинки.
6	Виявляти розважливість	Кожен співробітник повинен уважно і вдумливо ставитися до колег, які з добрими намірами задають питання і висловлюють побоювання.

Ще однією компанією, Кодекс етики якої ми вирішили проаналізувати – це найбільша приватна вертикально-інтегрована енергетична компанія України ДТЕК. Кодекс етики та ділової поведінки ДТЕК є зводом правил, у якому чітко окреслені такі питання, як рівність у трудових відносинах, конфлікт інтересів, шахрайство, корупція, ділова гостинність і ділові подарунки, взаємовідносини з контрагентами та органами державної влади, достовірний облік і звітність [37].

Провівши аналіз Кодексу етики та ділової поведінки ДТЕК, ми б хотіли детальніше зупинитися на загальних правилах та принципах ділової поведінки співробітників. У Кодексі чітко прописано те, що ДТЕК будує взаємовідносини зі Співробітниками на принципах дотримання прав людини, захисту особистої гідності та створення рівних можливостей для всіх Співробітників. Співробітники повинні поділяти Місію, Бачення і Цінності ДТЕК. На рисунку 3.4 наведені деякі принципи ділової поведінки працівників компанії ДТЕК.

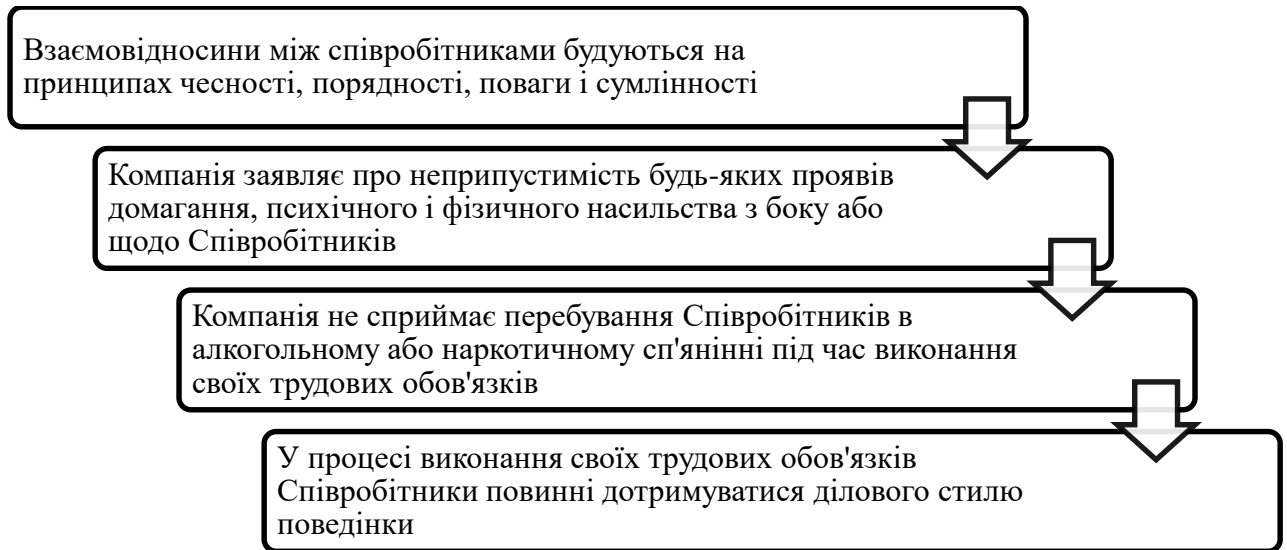


Рисунок 2.5 Принципи ділової поведінки співробітників ДТЕК [37]

Отже, як бачимо керівництво ДТЕК досить дбайливо ставляться до своїх Співробітників, вони цінують кожного, хто працює в компанії і приносить свою частину у розвиток та процвітання фірми.

«Наш успіх залежить від підтримки довіри наших зацікавлених осіб. Ми не можемо поступатися нашими цінностями або принципами сумлінності заради досягнення результатів» - саме з такими словами звернувся генеральний директор компанії Alcon у Кодексі ділової етики [35]. Ця компанія у своєму Кодексі досить зрозуміло описала приклади фактичних або потенційних конфліктів інтересів, які потребують оцінювання з боку всіх підприємств. Рисунок 3.5 чітко демонструє їх.

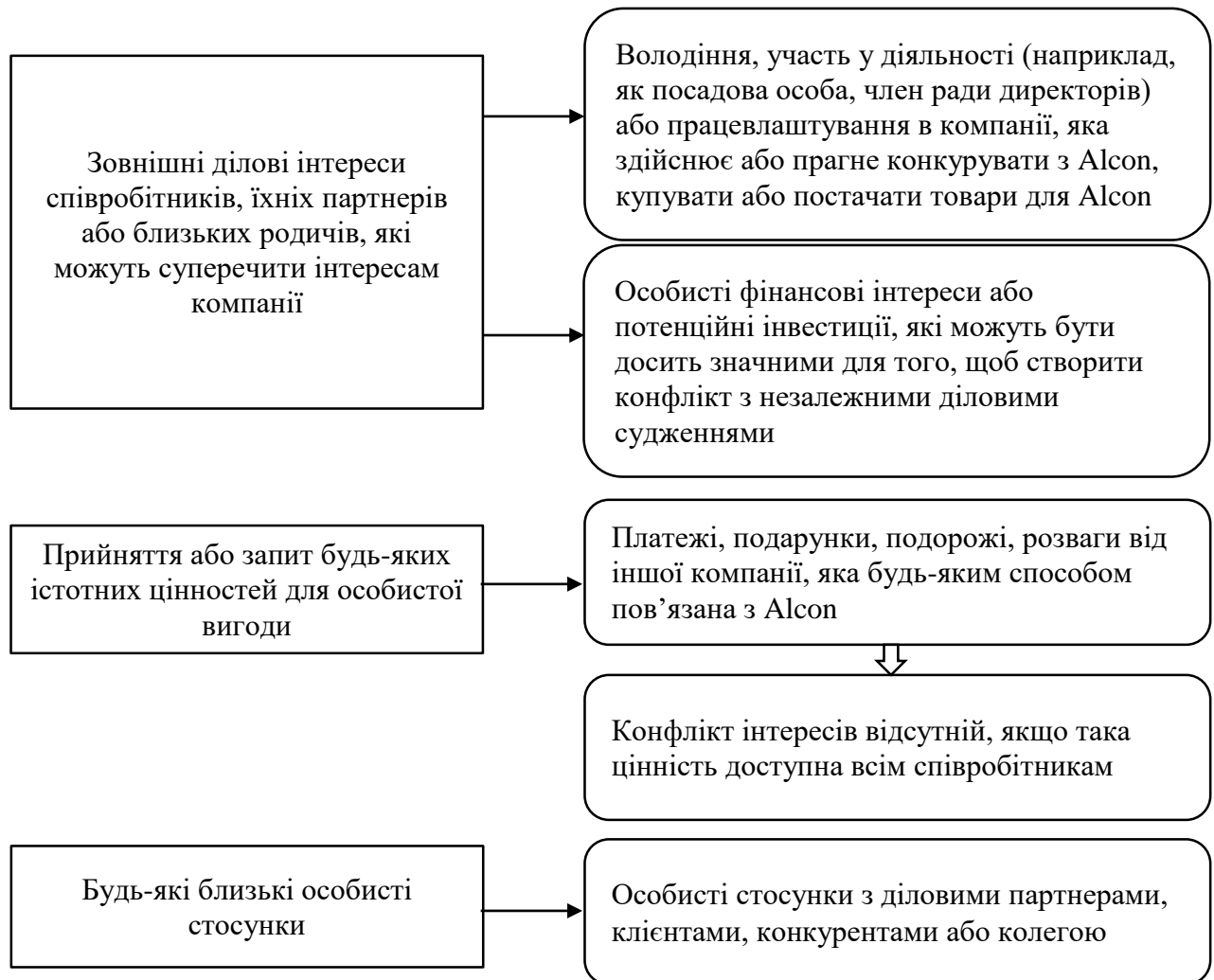


Рисунок 2.6 Потенційні та фактичні конфлікти інтересів, які потребують оцінювання [35]

Як бачимо, досить важливо уникати або відхиляти можливість виникнення потенційного конфлікту інтересів. Кожен співробітник повинен виконувати ділові операції етично, справедливо та в інтересах компанії. Конфлікт інтересів виникає, коли особисті інтереси або взаємовідносини працівників суперечать або створюють видимість протиріччя діловим інтересам Компанії.

Проведений аналіз показав, що на багатьох великих українських підприємствах існує Кодекс ділової етики, у якому визначені зобов'язання, а також функції співробітників та керівників. Він встановлює етичні межі, які

допомагають працівникам робити правильний вибір у складних і неоднозначних ситуаціях. Багато компаній працюють над тим, щоб їх корпоративна культура сприяла відповідальному ставленню всіх і кожного до якості роботи і до довіри клієнтів.

Кодекс корпоративної етики дає чітке розуміння принципів ведення бізнесу, вимоги, яких мають дотримуватися як усі співробітники Компанії, так і члени правління та наглядової ради Компанії під час виконання покладених на них функцій та завдань, незалежно від функціональних обов'язків, місце знаходження або рівня посади.

Цей Кодекс ґрунтується на загальновизнаних принципах, нормах українського та міжнародного права і впроваджує найкращу європейську практику. Ніхто в Компанії не може бути звільнений від дотримання вимог Кодексу.

У разі виникнення питань етичного характеру кожен із співробітників має керуватися етичними цінностями, що в тому числі означає необхідність займати активну позицію, коли поведінка інших суперечить принципам цього Кодексу. І хоча більшість питань можна вирішити на локальному рівні, Кодекс містить інформацію щодо додаткової підтримки й ресурсів на рівні глобальної організації. Вкрай важливо, щоб кожен співробітник розумів й у повному обсязі дотримувався вимог цього Кодексу.

РОЗДІЛ 3. ОБГРУНТУВАННЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ НОРМ ПРОФЕСІЙНОЇ ЕТИКИ БУХГАЛТЕРІВ ТА АУДИТОРІВ

3.1 Проблеми дотримання норм професійної етики

На сьогоднішній день, щоб створити якісний бухгалтерський облік і в той же час цілісну систему управління потрібні висококваліфіковані аудитори та бухгалтери, адже лише вони можуть зрозуміти та впровадити в життя нові концепції, принципи та правила формування інформації в обліку.

В той же час гостро постало питання щодо часткового, або навіть цілковитого недотримання етичних вимог та принципів спеціалістами бухгалтерських служб. Такі питання потрібно розглядати на світовому рівні, а не на національному.

Серед причин недотримання етичних норм можна виділити неосвідченість бухгалтерів щодо всього, що стосується кодексу етики і як результат не ознайомленість з його змістом, а також відсутність всякого бажання дотримуватися встановлених етичних норм та вимог у своїй професійній діяльності. Навіть молодий бухгалтер, котрий засвоїв принципи етики і націлений на неухильне їх виконання, зіткнувшись з реальністю, тиском з боку роботодавців та неетичною поведінкою колег, може опустити руки. У зв'язку з цим багато фахівців втрачають сенс боротися з порушеннями основних етичних принципів.

Українська дійсність характеризується протиріччями в різних сферах життя. Моральні цінності, сформовані українським суспільством, часто виявляються в реальному розгляді антицінностями. Наприклад, більшість керівників і власників господарюючих суб'єктів в якості мірила професійної компетентності бухгалтерів розглядають їх здатність мінімізувати базу оподаткування і суму сплачуваних податків, в тому числі незаконними способами. Таким чином, потенційні роботодавці і клієнти пред'являють до

бухгалтерів вимоги, виконання яких суперечать принципам професійної етики [42].

Більш за все хотілося б зазначити, що якби бухгалтери в своїй діяльності керувалися насамперед совістю і дотримувалися етичних норм та вимог, то роботодавці та користувачі фінансових послуг згодом змушені б були змінити ставлення до цієї професії.

Що стосується практичної сторони, то тут на протязі останніх років запити на некоректну поведінку знаходять вагомий відгук у бухгалтерів, що як наслідок призводить до втрати їх соціальної ролі в суспільстві.

Як висловлює свою думку А.А. Шапошніков «справжня дійсність свідчить про те, що у підприємців України інші цінності, їх капітали або направляються в офшори, або направляються на особисте споживання, і при цьому бухгалтер і аудитор в реалізації схем відтоку капіталів грають ключові ролі» [63].

З цього всього можна зробити висновок, що бухгалтер навіть вивчивши етичний кодекс і при цьому прекрасно розуміючи необхідність його застосування, на практиці не бажає або навіть не може його дотримуватися.

Наведемо основні напрямки вирішення проблеми недотримання кодексу етики для бухгалтерів в Україні. Причиною «етичної неосвіченості» можна вважати прогалини в освітніх програмах; недостатня увага, що приділяється питанням етики в рамках професійного навчання бухгалтерів. В першу чергу вивчення кодексу етики повинне здійснюватися при освітньому процесі на рівні із дисциплінами з обліку. В той же час в процесі вивчення бухгалтерів потрібно не тільки виховувати, а й прививати професійні цінності та навички професійної поведінки.

Вивчення кодексу етики професійних бухгалтерів повинно відбуватися на етапах навчання у вузі з набуттям професійної освіти. Саме під час навчання потрібно зосереджувати увагу майбутніх бухгалтерів на етичних нормах та принципах, які прописані в Кодексі етики. На жаль, українська практика сьогодення показує, що бухгалтери не вважають за потрібним знайомитися з Кодексом професійної етики бухгалтерів, а тим паче дотримуватися його норм.

Тому ми вважаємо за потрібне прищеплювати студентам знання соціальних та етичних норм ще під час вузівської професійної освіти.

Як зазначають такі відомі люди як І.В. Замула та О.Я. Левківська, що спроби виростити етичні цінності професійні саме на етапі попередньої кваліфікації є проблемою. Таке твердження обґрунтовується тим, що людина вже визначила для себе основні морально-етичні якості [30]. Щоб досягти успіхів в цьому питанні потрібно починати значно раніше, а саме в студентський період життя, в час свого професійного становлення.

Проте, щоб досягти успіхів в даному питанні, теоретичних знань недостатньо. Потрібно вміти аналізувати різні моделі як етичної так і неетичної поведінки спеціаліста, та вміти знаходити шляхи вирішення таких конфліктів. В першу чергу досить важливим є вміння студента «приміряти» на себе ту чи іншу ситуацію, що дозволить краще зрозуміти і відчувати значимість дотримання таких вимог та принципів, що в свою чергу сприятиме кращій підготовці фахівця (Додаток Е).

Якщо добре дослідити специфіку українських проблем, котрі пов'язані з порушенням кодексу етики, то можна дійти думки, що більше уваги потрібно приділяти не тільки етичним нормам, а і моральному вихованню спеціалістів. Для того, щоб створити всі умови для дотримання етичного кодексу бухгалтерів в Україні необхідно проводити роботи із покращення його змісту. Перш за все це стосується адаптації тексту до української термінології і практики бухгалтерського обліку.

Як пише Н.А. Миславська, «кодекс не є данина моді, він є гарантом і інструментом самозбереження професійної ідентичності, а тому заслуговує пильного вивчення, переосмислення, вдосконалення окремих положень впровадження в практику» [48].

Основний напрямок практичного застосування принципів та положень кодексу етики професійних бухгалтерів – це конкретизація принципів шляхом створення корпоративних етичних кодексів всередині кожної професійної організації та бухгалтерської служби. Для того, щоб краще засвоїти значимість знання етичних норм та принципів потрібен практичний досвід, котрий

здобувається на інтуїтивному рівні. Що стосується новачків, то в їхньому випадку досить складно оцінити об'єктивно ту чи іншу ситуацію без достатнього досвіду, що в першу чергу може призвести до певних неприємностей. Саме тому всі професійні організації повинні навчати молодих спеціалістів передбачати та уникати таких ситуацій, що значно підвищить їх значимість.

Проаналізувавши проблему дотримання Кодексу етики професійними бухгалтерами в Україні, ми б хотіли виокремити деякі фактори, які сприятимуть появі зацікавленості бухгалтерів в дотриманні етичних норм та принципів. Головними із них є відсутність перешкод для дотримання кодексу зі сторони суспільства, гідна підтримка етичної поведінки спеціалістів, заохочення працівників за дотримання етичної поведінки, осуд при порушенні етичного кодексу (Додаток Ж).

Саме дотримання таких правил і не вистачає нашій країні, що стає досить великою проблемою, адже вона залежить в першу чергу від формування цінностей як моральних, так і етичних у всієї української нації.

Для дотримання професійними бухгалтерами етичних норм повинна бути створена дієва система санкцій, котрі будуть накладатися за їх порушення, тобто повинна існувати матеріальна, адміністративна чи кримінальна відповідальність. При порушенні санкцій повинні й існувати певні групи заходів. Наприклад, розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця, накладення адміністративного штрафу або ж позбавлення права обіймати певні посади.

Для того, щоб все це діяло правильно повинна здійснюватися робота з виявлення та розслідування не лише відповідними державними органами, а і внутрішніми бухгалтерськими службами.

Описані в даній роботі напрямки вирішення питань не зможуть привести до їх повного усунення, доки не стане виконуватися комплексна робота по дотриманню етичних норм зазначених в кодексі. Все це стосується не лише держави, а і самих бухгалтерів, тобто в першу чергу потрібно проводити роботу над собою. Крім того, більшість зусиль буде безплідною до тих пір, поки користувачі професійних послуг бухгалтера, – перш за все, роботодавці та

клієнти, а також громадськість в цілому, не почнуть пред'являти реальні вимоги до етичної поведінки фахівців.

Тільки спільними діями усіх зацікавлених сторін можна з часом відновити впевненість у чесності, об'єктивності і компетентності бухгалтерів і тим самим підвищити довіру до інституту бухгалтерського обліку в цілому, довівши, що міжнародний герб бухгалтерів абсолютно справедливо містить девіз, що відображає сутність професії: «Science – Conscience – Independance!», що означає «Наука – Совість – Незалежність!».

3.2 Незалежність професійних бухгалтерів та аудиторів

Професійні бухгалтери та аудитори відіграють важливу роль в суспільстві. Саме на них покладено обов'язок ведення бухгалтерського обліку та підготовки фінансових звітів, проведенні ефективного фінансового менеджменту, а також наданні консультацій з питань оподаткування та ведення бізнесу. Таким фахівцям довіряють роботодавці, кредитори, інвестори та інші користувачі фінансової інформації. Професійні бухгалтери та аудитори перебувають на привілейованому становищі. І щоб залишатися в такому положенні й надалі їм потрібно продовжити надавати суспільству ці унікальні послуги на тому рівні, який б підтвердив, що довіра суспільства є цілком визнаною та обґрунтованою.

Ми добре знаємо, що бухгалтери, аудитори, аудиторські організації повинні бути незалежні від замовника послуг. Для того щоб аудиторська організація або індивідуальний аудитор могли висловлювати думку без упередженості, конфлікту інтересів або надмірного впливу інших осіб і щоб їх укладення сприймалися такими, необхідна єдність внутрішнього змісту: незалежність мислення і зовнішнього прояву і незалежність поведінки.

Незалежність мислення тісно пов'язана з професійним судженням. Професійне судження – це обґрунтована думка професійного бухгалтера щодо способів кваліфікації та розкриття достовірної інформації про фінансовий стан, фінансові результати організації та їх зміну.

Незалежність мислення – це спосіб мислення, що дозволяє скласти професійне судження, яке не залежить від впливу сторонніх чинників, які можуть скомпрометувати професіоналізм такого судження.

Незалежність поведінки – це лінія поведінки, що дозволяє уникнути фактів і обставин, які настільки значущі, що розумне і добре інформована третя особа, що володіє всією необхідною інформацією, в тому числі і про застосовувані заходи обережності, може обґрунтовано порахувати, що чесність, порядність або професійний скептицизм аудиторської організації або члена перевіряє групи були скомпрометовані [55].

Представники власника і керівництво замовника аудиту також повинні здійснювати регулярний обмін інформацією з аудитором з питань незалежності, що дозволяє замовнику:

- а) брати до уваги думку аудитора при ідентифікації та оцінці загроз незалежності;
- б) враховувати доречність запобіжних заходів для усунення загроз чи зниження їх до прийнятного рівня;
- в) вживати відповідних заходів.

Такий підхід може бути особливо корисний при наявності загрози шантажу і близьких відносин. Таким чином, відповідно до вимоги етичних кодексів бухгалтер (аудитор) зобов'язаний ретельно і кваліфіковано виконувати вказівки клієнта або роботодавця в тій мірі, в якій вони відповідають вимогам чесності, об'єктивності і незалежності [46].

Здавалося б аудитор та бухгалтер такі споріднені й схожі професії, проте, увага таких фахівців до етичних та соціальних норм дещо відрізняється. Прикро визнавати той факт, що українські бухгалтери у своїй роботі менше звертаються до Кодексу етики, в той час як аудитори намагаються дотримуватися норм Кодексу. Ми добре знаємо, що головною частиною етичних вимог до професійних бухгалтерів та аудиторів є вимоги професійної незалежності. На жаль, бухгалтери не є повністю незалежними працівниками, переважно кожна їх дія лежить за рішенням керівника чи директора. Проте аудитори є більш незалежними.

Таке твердження у нас впливає з особистого досвіду роботи бухгалтером і аудитором. Так як працюючи бухгалтером, з боку керівництва весь час йдуть вказівки, тобто бухгалтер не може відмовитися від виконання завдання через дотримання принципів незалежності. Однак для аудиторів зовсім інша ситуація. Ці люди при виконанні будь-якого завдання проходять і підписують Independence policy (Політика незалежності). Наявність цього підписаного документа є обов'язковою умовою при взятті запиту від клієнта. І якщо Політика незалежності порушується, то аудитор в праві відмовитися від виконання завдання, пов'язаного з даним клієнтом.

До порушення Політики незалежності відносять будь-яку особисту зацікавленість. Наприклад, якщо аудитор до того часу працював в компанії на якій зараз проводять аудит, то він уже не може вести аудиторську роботу, так як іде спір особистих інтересів. Також, наприклад, аудитор виконував будь-яке завдання з аудиторського процесу в компанії «Київстар», так от уже виконання запиту від споріднених компанії, які надають схожі послуги суворо заборонено (наприклад від компанії Vodafone).

Однак, хотілося б зауважити, що саморегулювання професійної діяльності аудиторів не означає цілковитою автономії в їх роботі. Під саморегулюванням професійного аудитора розуміють самостійний вибір з відомих йому методів та прийомів надання аудиторських послуг в залежності від мети та об'єкта аудиторських послуг. Також до саморегулювання відносять самостійні розрахунки аудиторських ризиків та визначення рівня суттєвості і самостійний вибір виконавців для кожного завдання, пов'язаного з аудитом [44].

Як бачимо, дотримання принципу незалежності, що в аудиторів, що в бухгалтерів відрізняється. Конкретніше можна сказати, навіть увага до існування такого принципу різниться.

Хотілося б зупинитися на тому моменті, що в Кодексі професійної етики бухгалтерів та аудиторів прописано не лише існування принципу незалежності, а й загрози, які можуть виникнути під час його дотримання (Рис. 3.1).



Рисунок 3.1 Склад загроз для професійної незалежності [47]

За тлумаченням Кодексу, загроза власного інтересу існує, коли аудитори або всі працівники, які задіяні в ході проведення аудиту можуть отримати вигоди внаслідок фінансового інтересу до клієнта. Щодо загрози тісних та сімейних стосунків, то тут все зрозуміло, тобто виникає можливість прямої зацікавленості до клієнта (Додаток 3).

Загроза власної оцінки виникає тоді, коли аудиторська фірма підготовлювала вихідні дані, які в наступному використовували для складання фінансової звітності.

Загроза тиску може мати місце, коли на судження аудитора впливає моральний чи фізичний тиск з боку керівництва чи персоналу компанії. В цей момент думка клієнта сприймається як загроза для об'єктивності аудитора. Наприклад, під час виїзної інвентаризації залишків матеріальних цінностей, аудитор занотував дані зі слів клієнта, не перевіривши їх. В той момент, як клієнт досить твердо наполіг на тому, що не варто нічого перевіряти, так бухгалтерські дані повністю співпадають з фактичними. Тобто в цьому випадку розглядається психологічний вплив на аудитора.

Ну і щодо загрози захисту, то тут може мати місце, коли аудитор підпорядковується судженню керівника чи персоналу компанії, на якій проводять аудит, тобто коли аудитор виконує роль адвоката за дорученням клієнта при вирішенні спірних питань з третіми особами.

Як бачимо, виникнення етичного конфлікту бухгалтерів та аудиторів досить поширене в практиці, тому спеціалістам слід мати навички вирішення таких конфліктів. Модель розв'язання етичного конфлікту на підставі фінансового інтересу показано на рисунку 3.2



Рисунок 3.2 Порядок розгляду етичного конфлікту, пов'язаного з наявністю фінансового інтересу [54]

Крім того досить важливим у роботі, як бухгалтерів, так і аудиторів є конфіденційність інформації. Знову ж таки з набутого досвіду хотілося б сказати, що увага до конфіденційності для бухгалтерів і аудиторів дещо різна. Під час працевлаштування на роботу бухгалтером кожен працівників підписує договір про нерозголошення конфіденційної інформації. І це є позитивним моментом, проте, на жаль, у бухгалтерській службі дотримання цього договору майже не перевіряється.

Зовсім інша ситуація для аудиторів. Конфіденційність інформації є однією з головних вимог в процесі надання професійних аудиторських послуг. І це в їхній роботі суворо перевіряється. Наприклад, у міжнародній аудиторській компанії PwC існує так звана clean policy desk. Це своєрідна щомісячна перевірка

на дотримання конфіденційності інформації працівниками. Кожен аудитор в компанії після закриття запиту (аудиторського завдання) повинен видалити всю інформацію, яка пов'язана з клієнтом. У РwC працює людина, яка кожного місяця перевіряє повноту та достатність видалення всієї інформації. Так як переважно весь процес налаштований дистанційно, то аудитор повинен видалити всі файли зі свого комп'ютера. Хотілося б зауважити, що перевіряється навіть корзина. Якщо в аудитора буде знайдено якийсь пропущений файл, або ж взагалі весь пакет документів по «закритому клієнту», то на такого працівника буде накладений штраф, який вирахують з його заробітної плати. Всі ці моменти прописані в договорі під час прийняття працівника в компанію.

Отже, підсумовуючи вищесказане, хотілося б зауважити, що підходи дотриманні принципу конфіденційної інформації відрізняються. Прикро визнавати, що для бухгалтерів існує цей принцип, але не на всіх підприємствах він суворо перевіряється. Проте досить радісно визнавати той факт, що аудитори в своїй роботі повністю дотримуються принципу конфіденційності, так як недотримання цього принципу суворо карається. Реалізація майже всіх принципів, прописана в Кодексі етики професійних бухгалтерів, ще раз підтверджує факт важливості існування та дії Кодексу.

Як бачимо, саме етичні норми професійної поведінки бухгалтерів та аудиторів є фундаментом їх професії. І їхня реалізація в українському обліку є проблемою часу, яка майже вирішена для аудиторів, проте не цілком знайшла вирішення для бухгалтерів. На нашу думку, це відбувається через те, що до аудиторів більша зацікавленість зі сторони суспільства, в якійсь мірі саме аудиторам більше довіряють, так як завжди було, що професія аудитора – це про незалежність та чесність. У наш час приємно визнавати той факт, що аудитори довели свою компетентність та чесність суспільству. У зв'язку з цим і зростає зацікавленість у аудиторських послугах в українському бізнес-середовищі.

Однак деякі фахівців вважають парадокс українського аудиту, коли спочатку виникла пропозиція, а вже потім попит на неї. Тобто йде порушення ринкової тези, що саме попит породжує пропозицію. Вважається, що аудиторські послуги штучно стимулюються через законодавчі вимоги обов'язковості аудиту.

Дехто вважає це замкнутим кутом для вітчизняного аудиту. Однак, ми б хотіли не погодитися з цим, так як свідомо необхідність у послугах незалежного професійного аудиту з боку представників бізнес-середовища досить помітна. Нині багато компаній проводять аудит на добровільних засадах, так як розуміють його важливість для інвесторів та кредиторів.

Отже, зміни в українському середовищі спостерігаються і вони досить помітні, так як з кожним роком інтерес до бухгалтерів та аудиторів зростає. Проте не варто зупинятися на досягнутому, так як система аудиту та й бухгалтерського обліку в цілому вимагає від українського середовища удосконалення у відповідності до викликів часу та місця.

ВИСНОВКИ

Для того щоб виникали нові елементи регулювання різних галузей та видів діяльності необхідно проводити постійні зміни в законодавстві та національній економіці.

Проведені дослідження дозволили вивчити та визначити мету, яка необхідна для того, щоб сформувавши нові механізми регулювання, в тому числі і в професійній етиці, а також зрозуміти доцільність їх запровадження в практиці українського бухгалтерського обліку. Все це можна провести шляхом детального вивчення та обґрунтування професійної діяльності з досвіду іноземних країн.

Під час проведеного аналізу були виокремлені певні проблеми та шляхи до удосконалення регулюючого механізму в професійній діяльності українських бухгалтерів. Була визначена необхідність в професійній етиці та зокрема її вплив на захист інтересів для різних груп суспільства.

Професійна етика є необхідною складовою діяльності кожного фахівця. Дотримання етичних норм у професійній діяльності - необхідна умова успіху реалізації людини в обраній професії. Нами було доведено, що бухгалтерська професія має свої етичні норми і правила.

Головна складова при вирішенні професійних питань в бухгалтерському обліку полягає саме в моральних цінностях. Якщо поєднати моральність та професійність, то це безперечно призведе до прийняття правильних рішень і як результат піде на користь громадськості.

Наявність певних моральних цінностей безперечно буде сприяти оптимізації процесу щодо врегулювання бухгалтерського обліку, визначенню додаткових критеріїв щодо професійної непридатності. Також буде сприяти формуванню правил та традицій вітчизняної бухгалтерської школи з тим щоб ґрунтовно протистояти копіюванню традицій іноземних держав, визначенню впливу менталітету народу на організації та їхні методики роботи.

Також під час дослідження було зосереджено увагу на soft skills бухгалтерів та аудиторів, які є основою Кодексу професійної етики. Нами було доведено, що на сьогоднішній день майже кожен роботодавець окрім технічних навиків спеціалістів перевіряє й особисті якості, такі як чесність, відповідальність, порядність, уміння працювати в колективі. Саме специфіка роботи бухгалтерів, а також виконання певних професійних завдань висуває вимоги до вище перелічених навичок. При цьому існує необхідність формування чіткого розуміння у бухгалтерів щодо існування таких м'яких навичок.

Прикро визнавати той факт, що діяльність нашої країни можна охарактеризувати як недостатньо етичну. Таке визначення характеризується тим що, навіть вивчивши етичний кодекс бухгалтера, ці фахівці не мають бажання або ж взагалі не застосовують його на практиці.

В різних країнах професійна етика бухгалтерів стала саме механізмом для врегулювання їхньої професійної діяльності.

Вивчивши дане запитання ми дійшли висновку, що в Україні недоцільно запроваджувати досвід саме американських країн в галузі врегулювання професійної діяльності, тому що Україна відрізняється як за менталітетом, традиціями так і за способами ведення бухгалтерського обліку в цілому.

Насамперед український погляд доцільно було б звернути на досвід інших зарубіжних країн, в тому числі необхідно залучити незалежних професійних аудиторів та бухгалтерів як до цивільної відповідальності, так і до дисциплінарної. Все це потрібно проводити з метою оприлюднення фактів коли були недотримані етичні норми професійними бухгалтерами.

Головною причиною такої неосвідченості можна назвати освітні недоліки, тобто недостатнє приділення уваги саме питанням етики в професійній діяльності бухгалтера. З цього робимо висновок, що в освітніх закладах просто необхідно вводити детальне вивчення кодексу етики бухгалтерів. Такий підхід в свою чергу допоможе майбутнім спеціалістам виховати в собі професійні цінності та виробити навички професійної поведінки.

Для того, щоб створити всі умови для дотримання етичного кодексу бухгалтерів в Україні необхідно проводити роботи із покращення його змісту, в

плані доступності роз'яснення. Для дотримання професійними бухгалтерами етичних норм повинна бути створена дієва система санкцій, котрі будуть накладатися за їх порушення.

Однак, позитивним є той факт, що такі принципи, як незалежності та конфіденційності інформації постійно використовуються в аудиторському процесі. Увага на дані принципи, які прописані в Кодексі професійної етики, на аудиторських компаніях досить велика, особливо в компаніях Великої четвірки. Це пояснюється щоденним зростанням ролі аудиту в бізнес-середовищі, а також довірі суспільства до аудиторів.

Вивчивши всі ці питання та проблеми, можна з впевненістю сказати, що професія бухгалтера та аудитора є найважливішою в процесі організації як господарської, так і фінансової діяльності. Без таких спеціалістів не зможе обійтися жодне підприємство чи організація. Професіоналізм і етичні норми є основою даної професії фахівця.

В Україні розвиток ринкових відносин сприяв тому, що облікова професія найбільше перебуває під впливом морального занепаду та етичної вседозволеності, що спонукає задоволенню інтересів власника та посиленню експлуатації робітників, їх соціальній незахищеності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Colquhoun, L. (2018). Soft skills or technical skills? How accountants stay relevant in a changing world. – URL: <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/06/soft-skills-or-technical-skills>
2. Colquhoun, L. (2018). Successful accounting careers need lifelong learning: LinkedIn. – URL: <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/26/lifelong-learning-the-career-key-for-accountants> .
3. Cost accounting: a managerial emphasis/Charles T. Horngren, Stanford University, Srikant M. Datar, Harvard University, Madhav V. Rajan, Stanford University. – 2015. – Fifteenth edition.
4. Cuthbert, S. (2018). The changing role of accounting education in a tech-centric future: Insights from AICPA Global Roundtable. – URL: <https://www.intheblack.com/articles/2018/11/06/changing-accounting-education-in-tech-centric-future> .
5. Dalaya, M., Ishaquddin, S., Ghadage, M., & Hatte, G. An interesting review on soft skills and dental practice. Journal of Clinical and Diagnostic Research. 2014. № 9. С. 560-569. – URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4413170> .
6. Gardner, T. A. Exploring the Importance of Soft Skills Training for Accountants (2017). The Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection. – URL: <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.com.ua/&httpsredir=1&article=4781&context=dissertations>
7. Handbook of the Code of Ethics for Professional Accountants. The International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA). 2014 Edition, 158 p. – URL: <http://www.ifac.org/publications-resources/2014-handbook-code-ethics-professional-accountants>.
8. IESBA Кодекс етики професійних бухгалтерів. Палата аудиторів і бухгалтерів України. – URL: https://mof.gov.ua/storage/files/kodex_et.pdf
9. Jackson, D. Modeling graduate skill transfer from university to the workplace. Journal of Education & Work. 2016. № 29 (2). С. 199-231. – URL:

- https://www.researchgate.net/publication/261910611_Modelling_graduate_skill_transfer_from_university_to_the_workplace .
10. Leggatt, J. (2019). Why creative thinking is the soft skill accountants need? - URL: <https://www.intheblack.com/articles/2019/09/01/creative-thinking-is-softskill-accountants-need>
 11. Marques, J. Understanding the strength of gentleness: Soft-skilled leadership on the rise. *Journal of Business Ethics*. 2013. № 116 (1). C 163-171. – URL: https://www.researchgate.net/publication/257541882_Understanding_the_Strength_of_Gentleness_Soft-Skilled_Leadership_on_the_Rise .
 12. Messum, D., Wilkes, L., & Jackson, D. What employability skills are required of new health managers? *Asia-Pacific Journal of Health Management*. 2015. № 10 (1). C 28-35. – URL: <https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=056294336586753;res=IELAPA> .
 13. PwC's Code of Conduct - URL: <https://www.pwc.com/gx/en/about/ethics-business-conduct/code-of-conduct.html>
 14. Roman T., Maxim E., & Manolica A. Analysis of the relationship among training, skills, and contentment of the employers. *Annals of the University of Oradea: Economic Science Series*, 2013. № 22, 1635-1644. – URL: https://www.researchgate.net/profile/Mark_Neal/publication/256432141_Can_Business_Education_Change_Management_Practices_in_NonWestern_Societies/links/02e7e522860eae971f000000/Can-Business-Education-ChangeManagement-Practices-in-Non-Western-Societies.pdf#page=1635
 15. Strauss-Keevy, M. & Maré, D. (2015). Influence: The development of pervasive skills. *Accountancy SA*, 52-54. – URL: <https://www.accountancysa.org.za/influence-the-development-of-pervasive-skills>
 16. Zbigniew L. Zawód księgowego – regulowany czy ustanowiony przez właściciela / *Zeszyty teoretyczne rachunkowości. Stowarzyszenie księgowych w Polsce/ Rada naukowa*. – Warszawa. – 2004. – T. 21 (77). – S. 135-143.

- 17.Бандура З.Л. Облік і аналіз в системі стратегічного управління підприємством: монографія / З. Л. Бандура, В. Р. Шевчук, Л. В. Семенюк ; за наук. ред. проф. О. М. Ковалюка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2016. – 247 с.
- 18.Безверхий К.В. Інформаційний комплекс облікової системи та звітність в Україні: монографія / К. В.Безверхий, Т. В.Бочуля. – К. : ЦУЛ, 2015. – 184 с.
- 19.Биккулова О. Что такое hard и soft skills? В чем разница? Что важнее? – URL: <https://proforientator.ru/publications/articles/chto-takoe-hard-i-soft-skills-vchem-raznitsa-chto-vazhnee.html> .
- 20.Большой бухгалтерский словарь/ Под ред. А.Н. Азрилияна. – М.: Институт новой экономики, 1999. – 574 с., с. 562.
- 21.Бурденко І.М., Майборода А.В. Кодекс етики професійного бухгалтера. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком підприємств в умовах динамічної ринкової кон'юнктури». – Київ, ТОВ «ВІПО», 2019. – с.13-16 – URL: https://conf2018.webnode.com.ua/_files/200000045-d05e2d05e4/zb_conf_27-12-2019.pdf
- 22.Бурденко І.М., Майборода А.В. Професійна етика бухгалтера: управлінський підхід. Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами діяльності) УДК 658.14/17:338.24 - URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/82395>
- 23.Бутинець Ф.Ф. Реформування чи знищення обліку: кричу, благаю, а мене не чують // Вісник ЖДТУ. – 2005. – № 4 (34), с. 3-21.
- 24.Бутинець Ф.Ф. Теорія бухгалтерського обліку: [підручник для студентів вузів спеціальності 7.050106 "Облік і аудит". / Вид. 2-е, доп. і перероб.] Ф.Ф.Бутинець. – Житомир, ЖТІ, 2000. – 640 с.
25. Бухгалтер: динамика, аналитика и портрет кандидата. – URL: https://rabota.ua/info/jobsearcher/post/2014/04/28/buhgalter_dinamika_analian_al_portret_kandidata.aspx.

26. Глобальний кодекс корпоративної етики для третіх сторін PwC 2018 р. – URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/about/3rd-party-code-of-conduct-ukr.pdf>
27. Глобальний кодекс корпоративної поведінки EY – URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/uk_ua/home-index/ey-global-code-of-conduct-ukr.pdf
28. Економіка зарубіжних країн. Навчальний посібник / За ред. Ю.Г. Козака, В.В. Ковалевського, К.І. Ржепішевського. – К.: ЦУЛ, 2003. – 352 с.
29. Етика: Навчальний посібник / В.О. Лозовой, М.І. Панов, О.А. Стасевська та ін. / За ред. В.О. Лозового. – К.: Юрінком Інтер, 2002. – 224 с.
30. Замула І. В., Левківська О. Я. Професійна етика бухгалтера та аудитора. Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу. 2015. Вип. 1. С. 156-165.
31. Звіт про прозорість 2019. PwC Аудит – URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/about/pwc-audit-transparency-report-ukr.pdf>
32. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников. Интернет-журнал "Науковедение". 2017. № 1. С. 3. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> .
33. Інформація за результатами діяльності Держаудитслужби, міжрегіональних територіальних підрозділів та управлінь в областях за січень-вересень 2020 року. – URL: <http://www.dkrs.gov.ua/kru/uk/publish/article/146977;jsessionid=FB7C3483854E6CDCCCA120E63D4A9A82.app1>
34. Кодекс етики професійних бухгалтерів – URL: <http://www.ifac.org/Ethics/index.tmpl>.
35. Кодекс ділової етики Alcon – URL: https://www.alcon.ua/sites/g/files/rbvwei806/files/2019-08/Code_of_Business_Conduct_ru_RU_VP_ukr.pdf

36. Кодекс Етики Професійних Бухгалтерів 2006. Міжнародної Федерації Бухгалтерів/ Перекл. з англ. за ред. С.Я. Зубілевич/ - К.: Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України, 2007 – 104 с.
37. Кодекс етики та ділової поведінки ДТЕК – URL: https://dtek.com/content/files/dtek_kodeks_etiki_ua_print2.pdf
38. Кодекс поведінки KPMG : URL: https://home.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/10/KPMG-Code-of-conduct_ua.pdf
39. Король С. Я., Клочко А. О. Цифрові технології в обліку і аудиті. Держава та регіони. 2020. Вип. 1 (112). (Серія: Економіка та підприємництво).
40. Король С.Я. Етика професійних бухгалтерів у контексті соціальної відповідальності бізнесу // Школа професійного бухгалтера. – 2007. – № 06 (78). – С. 17-18.
41. Ларионов А.Д. Лука Пачоли: возникновение и развитие бухгалтерской этики // Бухгалтерский учет. – 1994. – № 8. – С. 47-48.
42. Лугова О. І., Єременко А. В., Кириченко І. О., Косовська Ю. С. Професійна етика в роботі бухгалтера. Modern economics. 2019. № 13. С. 154-160.
43. Лучко М.Р. Бухгалтерський облік у зарубіжних країнах : навч. посіб. / М. Р. Лучко. – Тернопіль : ТНЕУ, 2016. – 370 с.
44. Лучко М.Р. Контроль якості внутрішнього аудиту підприємств в умовах євроінтеграційних процесів / М. Р. Лучко, Н. М. Пилипчук // Бізнес Інформ. – 2015. – № 7. – С. 229-234.
45. Майборода А.В. Кодекс етики професійного бухгалтера: необхідність імплементації у вітчизняну практику. – Збірник тез за матеріалами XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції «Обліково-аналітичні й статистичні методи та моделі в оподаткуванні, бізнесі, економіці». – Ірпінь, 2020. – с. 159-161 – URL: <http://ir.nusta.edu.ua/jspui/handle/123456789/6641>
46. Малахов В. Етика: Навчальний посібник Курс лекцій. – 2-ге вид. доп. і перероб. – К.: Либідь, 2000. – 384 с.

- 47.Международные стандарты аудита и их применение в практической деятельности : зб. тезисов докладов на межрегион. научн.-практ. конф. / Союз Аудиторов Украины, Аудиторська палата України, Черниговское, Одесское и Севастопольское отделения САУ, Севаст. нац. техн. ун-т. – Севастополь: ЧП МАПР, 2016. – 194 с.
- 48.Миславська Н. А. Психологічні аспекти в професійній діяльності бухгалтера. Аудитор. 2016. Т. 2. № 6. С. 50-56.
- 49.Михасик О. Д., Кітченко М. І. Професія бухгалтера в Україні: сучасні виклики та перспективи. Професійна освіта: проблеми і перспективи. 2017. Вип. № 12. С. 36-40.
- 50.Нападовська Л.В., Мазіна О.І. Необхідність дотримання професійної етики як основи становлення бухгалтера // Школа професійного бухгалтера. – 2007. – № 06 (78). – 178 с.
- 51.Петрук О.М. Гармонізація національних систем бухгалтерського обліку:[монографія] / О.М. Петрук; Житомирський держ. технолог. ун-тет. – Житомир: ЖДТУ, 2005. – 420 с.
- 52.Пигин В. Прорывные вещи генерируют люди с особым набором soft skills. – URL: <https://finassessment.net/blog/vasilij-pigin-proryvnye-veshchi-generiruyutlyudi-s-osobym-naborom-soft-skills> .
- 53.Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16.07.1999 №996-XIV. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14>
- 54.Редько О.Ю. Кодекс професійної етики аудитора. Професійна незалежність аудитора (Науково-практичний коментар) // О.Ю. Редько, О.Б. Рижаківа, К.О. Редько. – К, 2014.
- 55.Сигел Дж., Шим Дж. Словарь бухгалтерских терминов: пер. с англ. VIII. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.
- 56.Скакун Л.С. Професійна етика в регулюванні бухгалтерської діяльності// Міжнародний збірник наукових праць. – Випуск 1(7). – С. 186-195
57. Снопко Ю.Н. Международный опыт ведения бухгалтерского учета. – Спб.: Издательский дом “Бизнес-пресса”, 2005. – 208 с.

- 58.Соколов Я.В., Соколов В.Я. Сила и слабость бухгалтерии США // Бухгалтерский учет. – 1999. – № 2. – С. 80-83.
- 59.Федулова Л. Управління аудиторською діяльністю / Л.Федулова // Бухгалтерський облік і аудит. – 2005. – № 8. – 245 с.
- 60.Хорнгрен Ч., Фостер Дж., Датар Ш. Управленческий учет. – 10-е изд./ Пер. с англ. – Спб.: Питер, 2005. – 1008 с.
- 61.Чижевська Л.В. Бухгалтерський облік як професійна діяльність: теорія, організація, прогноз розвитку: Монографія. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 528 с.
- 62.Чуніхіна С. Створення дієвої системи контролю якості в аудиторській фірмі / С.Чуніхіна // Аудитор України. – 2015. – № 1–2 (230–231). – С. 28–35.
- 63.Шапошников А. А. Этические координаты профессии бухгалтера и аудитора. Идеи и идеалы - 2016. Т. 1. № 3. С. 49-62.