

УДК 316.334:657-057.86:631.1

В. Метелиця

V. Metelytsya

СТАНОВЛЕННЯ ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНИХ БУХГАЛТЕРІВ АГРАРНОЇ ГАЛУЗІ**ESTABLISHING OF THE INSTITUTE OF PROFESSIONAL ACCOUNTANTS
OF AGRICULTURAL SECTOR**

У статті розроблено заходи Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі». Сформульовано стратегічні пріоритети розвитку Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України. Спрогнозовано періоди інституціоналізації бухгалтерської професії в аграрному секторі.

Ключові слова: *інститут професійних бухгалтерів аграрної галузі, інституціоналізація бухгалтерської професії, самоорганізація, координація, нагляд.*

В статті розроблені заходи Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі». Сформульовано стратегічні пріоритети розвитку Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України. Спрогнозовано періоди інституціоналізації бухгалтерської професії в аграрному секторі.

Ключевые слова: *институт профессиональных бухгалтеров аграрной отрасли, институционализация бухгалтерской профессии, самоорганизация, координация, контроль.*

The measures of the Strategy for the development of accounting profession in agricultural sector in the direction «Establishing of the institute of professional accountants of agricultural sector» are developed in the article. Strategic priorities for the development of Federation of Auditors, Accountants and Financiers of AIC of Ukraine are formulated. The periods of institutionalization of accounting profession in agricultural sector are predicted.

Keywords: *institute of professional accountants of agricultural sector, institutionalization of accounting profession, self-organization, coordination, supervision.*

Постановка проблеми. Огляд діалектичних тенденцій розвитку професійного руху бухгалтерів аграрної галузі дав можливість поглибити поняття саморегульованого інституту професійних бухгалтерів. Під цим інститутом ми розуміємо складову інституту бухгалтерського обліку, агенти якої (професійні організації та бухгалтери) через внутрішні формальні інститути (статутні та підстатутні документи) розвивають «в головах» бухгалтерів неформальний інститут професійної відповідальності за подолання асиметрії інформації методами професійного судження, бухгалтерського інжинірингу та імперіалізму. Відправною точкою у початку становлення цього інституту в аграрному секторі слід визнати початок діяльності Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України (ФАБФ АПКУ) та інституцій, що підтримують її діяльність. Проте розвиток такого інституту гальмується низкою факторів, які потребують вивчення і врахування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичне підґрунтя поняття інституту професійних бухгалтерів було закладено В. М. Жуком [1, с. 314–387]. Було також опубліковано перші напрацювання, спрямовані на усунення стратегічних організаційних та інституціональних недоліків інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі [2]. Проте ці наукові здобутки не враховують триєдиний характер регуляторної моделі бухгалтерської професії (державне регулювання, саморегулювання, нагляд) і потребують поглиблення та впорядкування.

Метою статті є обґрунтування заходів Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі», формулювання шляхів їх реалізації та очікуваних результатів.

Виклад основного матеріалу. Розбудова інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі полягає у формуванні його власне саморегульованої (базової), координаційної та наглядової складових. На нашу думку, ці складові повинні бути представлені відповідними організаціями (ФАБФ АПКУ,

Координаційна Рада професійних громадських організацій бухгалтерів при Міністерстві фінансів України, Національна комісія з нагляду за професією бухгалтера при Кабінеті Міністрів України) та інститутами, що регулюють їхню діяльність. Завдання щодо налагодження їх роботи доцільно ідентифікувати як заходи Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі» (табл. 1).

Таблиця 1

Заходи Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі»

№ з/п	Заходи Стратегії
1.	Внесення змін до Статуту ФАБФ АПКУ щодо моніторингу (контролю) якості професійних послуг членів, розслідування порушень і застосування заходів дисциплінарного стягнення, організації третейського суду для вирішення спорів, ведення Реєстру членів і страхування професійної відповідальності
2.	Прийняття нової редакції Положення про комітети ФАБФ АПКУ та затвердження Положення про систему контролю якості професійних послуг членів, спрямованих на захист професійних інтересів суб'єктів професії (бухгалтерів) та принципала професії (суспільства)
3.	Формування Координаційної Ради професійних громадських організацій бухгалтерів при Міністерстві фінансів України для консолідації зусиль і погодження колективних дій від імені бухгалтерської професії
4.	Створення Національної комісії з нагляду за професією бухгалтера при Кабінеті Міністрів України з метою сприяння сталому зростанню національної економіки шляхом активної участі вітчизняних фахівців у розробці міжнародних професійних стандартів, здійснення загальнонаціонального контролю якості професійних послуг та забезпечення юридичного захисту суб'єктів бухгалтерської професії

Джерело: розроблено автором.

Розбудова власне саморегулювальної (базової) складової інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі можлива шляхом адаптації існуючої світової практики підтримки розвитку бухгалтерських організацій та інституціонального середовища професії, яка здійснюється такими інституціями, як Міжнародна федерація бухгалтерів (IFAC, МФБ).

Міжнародною федерацією бухгалтерів опрацьовано низку практичних керівництв у сфері розбудови дієвого об'єднання бухгалтерів, які пропонуються її структурними підрозділами: Комітетом з розвитку професійної бухгалтерської організації (PAODC, КРПБО, з 2011 року) та Комітетом професійних бухгалтерів бізнесу (РАІВ, КПББ). Основними з таких рекомендаційних матеріалів є Модельне керівництво для об'єднань професійних бухгалтерів [3], керівництва з оцінки і вдосконалення управління в професійних бухгалтерських організаціях, наставництва і співпраці [4–7]. Найбільшу практичну значимість для цілей нашого дослідження мають Керівництво зі створення та розвитку професійної бухгалтерської організації [8] та Керівництво з інструментів та ресурсів для підтримки розвитку бухгалтерської професії [9]. Окремі ідеї цих Керівництв доцільно розглянути для усунення виявлених організаційних та інституціональних недоліків, які стримують розбудову власне саморегулювальної складової інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі.

Керівництво зі створення та розвитку професійної бухгалтерської організації було запропоноване у 2005 році Комітетом з питань країн, що розвиваються, який діяв при МФБ. У 2011 році Комітет був перейменований на Комітет з розвитку професійної бухгалтерської організації і в рамках виконання своїх стратегічних завдань переглянув і виклав у новій редакції Керівництво зі створення та розвитку професійної бухгалтерської організації (далі – Керівництво з розвитку). На нашу думку, адаптація цього Керівництва є важливою і необхідною для розвитку ФАБФ АПКУ, зважаючи на складну структуру організації, яка об'єднує в собі три професії з двох секторів економіки (приватного та державного).

Проведені нами дослідження вказують на те, що з 63 тис. бухгалтерів аграрного сектора членами ФАБФ АПКУ стали поки що лише 1,6 тис. фахівців (або 2,5 % від загальної кількості бухгалтерів галузі). Звичайно, це показник досить низького рівня самоорганізації бухгалтерів, особливо зважаючи на послаблення галузевого державного регулювання професійної діяльності бухгалтерів.

Посилення ролі професійної організації бухгалтерів і підвищення статусу професії Комітет з розвитку професійної бухгалтерської організації МФБ пропонує розглядати через встановлення самої організації, визначення її ролі і обов'язків, налагодження системи освіти та іспитів, розвиток потенціалу. Ці питання послідовно представлені в Керівництві з розвитку і були вже частково нами розглянуті [10]. На нашу думку, вони потребують подальшого поглибленого вивчення для цілей їх адаптації у ФАБФ АПКУ.

Встановлення професійної бухгалтерської організації. Мета професійної організації бухгалтерів визначає найбільш поширені види її діяльності. У Керівництві з інструментів та ресурсів для підтримки розвитку бухгалтерської професії (далі – Керівництво з інструментів) Комітет з розвитку професійної бухгалтерської організації МФБ окреслив основні вісім сфер діяльності бухгалтерської професійної організації: 1) стандарти професійної практики, 2) етичні вимоги до професійних бухгалтерів, 3) освіта (початковий рівень та постійний професійний розвиток), 4) якість, 5) розслідування і дисципліна, 6) ліцензування та сертифікація бухгалтерів і аудиторів, 7) програми підтримки членів (зокрема, страхування відповідальності, забезпечення доступу до професійних методик і рекомендацій, бібліотеки), 8) пропаганда і презентації (на національному, регіональному та на міжнародному рівні) [9, с. 17].

Виходячи з положень Керівництва з інструментів, нами запропоновано внести зміни в Статут ФАБФ АПКУ і розширити статутні завдання пунктами проведення моніторингу (контролю) якості професійних послуг членів Федерації; здійснення розслідування порушень і застосування заходів дисциплінарного стягнення, передбачених внутрішніми документами Федерації; організації третейського суду для вирішення спорів між членами Федерації, а також між ними та роботодавцями, клієнтами, третіми особами; здійснення ведення Реєстру членів за типами членства та видами сертифікатів.

Обґрунтовано також два шляхи забезпечення майнової відповідальності членів ФАБФ АПКУ: формування компенсаційного фонду за рахунок обов'язкових членських внесків та добровільне страхування професійної відповідальності відповідно до Закону України від 7 березня 1996 року № 85/96-ВР «Про страхування».

Важливим питанням, яке потребує врегулювання у процесі встановлення професійної бухгалтерської організації, є її організаційна структура. Зважаючи на те, що ФАБФ АПКУ об'єднує в собі три професії з приватного та державного секторів, цілком очевидно, що до участі в роботі керівних органів цієї організації (Спостережна рада, Рада Федерації, Виконавча дирекція, Ревізійна комісія) та її комітетів необхідно включати представників усіх професій з обох секторів економіки.

Роботу комітетів ФАБФ АПКУ регулює Положення про Комітети Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів агропромислового комплексу України, яке затверджене Установчим З'їздом (протокол № 1 від 11 липня 2003 року). Зважаючи на загальний характер Положення про Комітети ФАБФ АПКУ та його моральну застарілість, з одного боку, і прагнучи врахувати рекомендації Керівництва з розвитку (п. 73-83, додаток 3) [8, с. 55–58, 60–68], з другого боку, нами пропонується нова структура Комітетів ФАБФ АПКУ (рис. 1) та нова редакція Положення, яке регулює їхню діяльність.

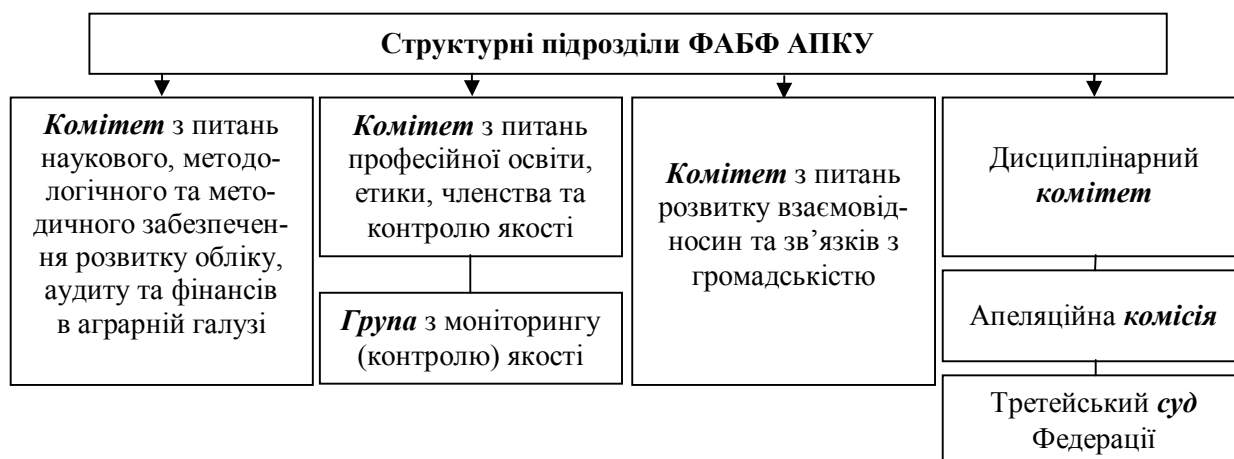


Рис. 1. Запропоновані структурні підрозділи ФАБФ АПКУ

Джерело: розроблено автором.

Запропонований підхід до побудови структурних підрозділів ФАБФ АПКУ (чотири комітети, група, комісія та суд) є оптимальним врахуванням зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці самоорганізації бухгалтерів аграрного сектора. Така побудова структурних підрозділів дозволить Федерації виконувати ширший спектр статутних завдань на шляху становлення галузевого інституту професійних бухгалтерів з його ідеологією зменшення асиметрії інформації для підвищення фінансової безпеки.

Положення про комітети ФАБФ АПКУ пропонується викласти у семи розділах, які регламентують мету та завдання діяльності комітетів, права та обов'язки членів комітетів, керівні органи комітетів (голова та секретар); порядок прийняття рішень, фінансування і припинення діяльності комітетів.

Нові статутні завдання ФАБФ АПКУ (за винятком страхування професійної відповідальності) формують систему контролю якості професійних послуг членів. Така система потребує чіткого розподілу нових функцій між існуючими та запропонованими структурними підрозділами Федерації. Саме тому нами рекомендовано до застосування у ФАБФ АПКУ комплексний внутрішній документ – Положення про систему контролю якості професійних послуг членів Федерації. Це Положення регламентує порядок організації системи контролю якості професійних послуг членів ФАБФ АПКУ, яка, на нашу думку, охоплює п'ять підсистем (рис. 2).



Рис. 2. Запропонована система контролю якості професійних послуг членів ФАБФ АПКУ

Джерело: розроблено автором.

У розділі «Моніторинг (контроль) якості» Положення про систему контролю якості рекомендовано встановити вимоги до контролерів якості, права і обов'язки об'єктів перевірки; порядок проведення перевірок, порядок оформлення і оприлюднення результатів моніторингу (контролю) якості. У розділі «Розслідування порушень і застосування заходів дисциплінарного стягнення» цього Положення запропоновано розкрити заходи дисциплінарного стягнення, механізм дисциплінарного провадження, порядок оформлення результатів дисциплінарного провадження, порядок оскарження рішень Дисциплінарного комітету, механізм контролю за виконанням рішень про застосування заходів дисциплінарного стягнення. У розділі «Третейський розгляд» Положення рекомендовано розкрити поняття третейської угоди, порядок формування третейського суду, механізм третейського розгляду, порядок оформлення рішення третейського суду та його виконання. Розділ «Реєстр членів Федерації» Положення запропоновано присвятити визначенню змісту реєстраційних записів, умов включення записів до Реєстру членів Федерації, умов виключення записів із Реєстру членів Федерації, умов відновлення записів у Реєстрі членів Федерації, порядку надання з Реєстру відомостей.

Пропозиції щодо внесення змін до статуту ФАБФ АПКУ, затвердження нової редакції Положення про Комітети та прийняття Положення про систему контролю якості професійних послуг членів Федерації доцільно розглядати як початок формування стратегічних пріоритетів організації. Наведені завдання слід віднести до короткострокових пріоритетів (виконання протягом п'яти років) ФАБФ АПКУ.

Не менш важливим питанням успішної діяльності професійної організації бухгалтерів є її просування шляхом налагодження зв'язків із представниками мас медіа, наукової та освітянської спільноти, органів влади. У Керівництві з розвитку (п. 125) зазначається, що найбільш ефективною у просуванні рекламною кампанією слід визнати комбінацію заходів, таких як презентації, прямі поштові розсилки, публікації оголошень [8, с. 77]. Виходячи з цього, вважаємо за доцільне до короткострокових пріоритетів ФАБФ АПКУ додати активізацію рекламних кампаній щодо просування організації серед науково-професійної спільноти та великих роботодавців.

Роль і обов'язки професійної бухгалтерської організації. Особливою сферою діяльності професійних бухгалтерських організацій є встановлення критеріїв членства та налагодження системи контролю за їх дотриманням протягом усього періоду такого членства.

При встановленні вступних вимог ФАБФ АПКУ необхідно враховувати специфічні особливості агропромислового виробництва та розвитку сільських територій, серед яких, зокрема, високий рівень збитковості підприємств галузі сільського господарства (у 2013 році – 19,8 % [11, с. 53]) та низький рівень заробітної плати бухгалтерів аграрної галузі (середньомісячна зарплата штатних працівників сільського господарства у 2013 році становила 2 270 грн./міс, що на 30,5 % нижче середньомісячної зарплати по країні (3 265 грн.) [11, с. 32]).

Не залишилось поза увагою розробників Керівництва з розвитку питання щодо шляхів залучення нових членів до професійної бухгалтерської організації. Одним із перспективних шляхів залучення членів визнається налагодження професійних зв'язків зі студентами навчальних закладів, якому сприятиме проведення презентацій, організація «днів кар'єри», аудиторні лекції з актуальних проблем практики (п. 141) [8, с. 83–84]. Виходячи з цього, до короткострокових пріоритетів ФАБФ АПКУ слід додати посилення роботи територіальних відділень і осередків щодо просування місії і результатів діяльності Федерації серед студентів аграрних ВНЗ.

Залучення нових членів до професійної бухгалтерської організації супроводжується потребою у впровадженні власної системи контролю якості послуг, яка покликана надати суспільству впевненість у належному веденні професійної діяльності. Як зазначено вище (рис. 2), однією із підсистем системи контролю якості є постійне підвищення кваліфікації (continuing professional development – CPD), яке необхідне для ознайомлення з актуальними змінами у сфері професійної діяльності.

У 2009 році ФАБФ АПКУ розпочала проведення CPD-курсів для своїх членів, сертифікованих за власною програмою «Сертифікований професійний бухгалтер АПВ» (CAPA). Через п'ять років перші CPD-курси пройшли серед членів ФАБФ АПКУ, сертифікованих за іншою власною програмою – «Сертифікований бухгалтер в бюджетній сфері» (CAPS). На жаль, ці заходи не мають постійного характеру, а тому впровадження трьох щорічних CPD-курсів за програмами CAPA/CAPS доцільно віднести до середньострокових пріоритетів ФАБФ АПКУ (виконання протягом 5–10 років).

Постійне підвищення кваліфікації членів не є достатньою підставою для того, щоб гарантувати належну якість послуг членів професійної бухгалтерської організації. Саме тому, Керівництво з розвитку заохочує поширення системи контролю якості серед усіх категорій членів організації (штатних працівників, бухгалтерів техніків) на рівнях окремих професійних завдань, фірм і професійних організацій (п. 173–176) [8, с. 95–96].

Розробку стандартів і рекомендацій щодо політики і процедур контролю якості здійснює Рада з міжнародних стандартів аудиту та надання впевненості (РМСАНВ) при МФБ. Проте РМСАНВ застосовує глобальний підхід до вирішення цієї проблеми без урахування національних особливостей. У зв'язку з цим рівні контролю якості доцільно доповнити рівнем загальнонаціонального контролю, покладеного на Національну комісію з нагляду за професією бухгалтера при Кабінеті Міністрів України.

Функції Національної комісії з нагляду, яка представляє наглядову складову інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі, розглянемо далі, а зараз зупинимось на аналізі наступного блоку питань, окресленого в Керівництві з розвитку.

Освіта та іспити. Передкваліфікаційний процес освітньої підготовки бухгалтерів складається з шести ключових елементів, визначених у Міжнародних стандартах освіти Ради з міжнародних стандартів бухгалтерської освіти (РМСБО) при МФБ, – вступні вимоги, технічна компетентність, професійні навички; професійні цінності, етика та ставлення; практичний досвід, оцінка професійної компетентності [12, с. 227].

У Міжнародному стандарті освіти 2 «Початковий професійний розвиток – Технічна компетентність» окреслено навчальні дисципліни, які рекомендуються МФБ для наповнення програм профе-

сійної освіти бухгалтерів. Їх одинадцять: фінансовий облік і звітність, управлінський облік, фінанси і фінансовий менеджмент, оподаткування, аудит і надання впевненості; організація управління, ризик-менеджмент і внутрішній контроль; підприємницьке право і регулювання, інформаційні технології, бізнес- та організаційне середовище, економіка, бізнес-стратегія і менеджмент [12, с. 237–240].

Зважаючи на наявність у програмах освітньої підготовки вітчизняних аграрних ВНЗ курсів з менеджменту та економіки підприємств і враховуючи вимоги МСО 2 та МСО 4 «Початковий професійний розвиток – Професійні цінності, етика та ставлення», вважаємо, що ФАБФ АПКУ доцільно дещо скорегувати компоненти програм CAPA/CAPS. До середньострокових пріоритетів ФАБФ АПКУ необхідно включити завдання з доповнення цих програм окремим навчальним курсом «Професійні цінності, етика та ставлення» і поглибити навчальні курси знаннями та навичками у сфері застосування інформаційних систем і технологій. Заслуговує також на увагу пропозиція п. 226–228 Керівництва з розвитку щодо поширення освітньої програми способом дистанційного навчання та надання доступу до завантаження навчальних матеріалів через Інтернет-ресурси [8, с. 110–111].

Серед вимог, висунутих Керівництвом з розвитку до передкваліфікаційних програм для професійних бухгалтерів, міститься і вимога трьохрічного періоду практичного досвіду, набутого до прийому в члені професійної бухгалтерської організації. В статутних вимогах членства у ФАБФ АПКУ є вимога досвіду практичної роботи у сфері фінансів, обліку та аудиту тривалістю не менше року. Виходячи з того, що ФАБФ АПКУ знаходиться на початковій стадії свого становлення, виконання рекомендацій Керівництва з розвитку можливе у довгостроковій перспективі. Саме тому зміну умови членства шляхом збільшення вимоги до практичного досвіду з одного року до трьох років доцільно віднести до довгострокових пріоритетів ФАБФ АПКУ (виконання не раніше, ніж через 10 років).

Заключним етапом передкваліфікаційного періоду є оцінювання професійної компетентності, яке обов'язково включає компонент складання екзаменів. Для тих професійних організацій бухгалтерів, які не можуть власними силами адмініструвати екзамени, Керівництво з розвитку пропонує використовувати екзамени інших бухгалтерських об'єднань або розробляти спільні екзаменаційні схеми (п. 248–250) [8, с. 120–121]. Для врахування цих рекомендацій у ФАБФ АПКУ доцільно ознайомитися з переглянутим Інформаційним документом РМСБО щодо розробки і організації письмових екзаменів на основі практики вибраних членів МФБ [13].

Розвиток потенціалу. Розвиток потенціалу – це заключна частина Керівництва з розвитку, яка, зокрема, висвітлює питання щодо програм наставництва та обміну досвідом, щодо правильної побудови стратегічних пріоритетів професійних бухгалтерських організацій.

Успішний розвиток професійного об'єднання бухгалтерів значною мірою залежить від здатності керівництва налагодити конструктивні зв'язки з іншими бухгалтерськими організаціями для наставництва і ознайомлення з досвідом їхньої роботи. Не можна не погодитись з положенням Керівництва з розвитку про те, що для професійної організації будуть цінними програми наставництва, в рамках яких може отримуватись підтримка розвитку організаційної та управлінської структури організації, її кваліфікаційних програм та системи контролю якості послуг (п. 276) [8, с. 130–131].

У процесі своєї діяльності професійні бухгалтерські організації ставлять перед собою різні пріоритетні завдання, які, як ми вже показали, за черговістю їх вирішення поділяються на коротко-, середньо- та довгострокові. Керівництво з розвитку дає чітко зрозуміти, що професійна організація бухгалтерів повинна встановити одним із своїх пріоритетів законодавчу регламентацію обов'язковості членства в професійній організації для отримання права на практику у сфері обліку і аудиту (п. 287) [8, с. 135]. На нашу думку, ідея обов'язкового членства не має достатнього наукового підґрунтя, адже інститут професійних бухгалтерів є саморегульним і базується на вільному волевиявленні професіоналів.

Огляд пріоритетів професійної бухгалтерської організації, наведених у п. 288 Керівництва з розвитку [8, с. 135–136], дозволяє додати до вже сформульованих нами ще один, але найважливіший довгостроковий пріоритет ФАБФ АПКУ – подання заявки на членство в МФБ.

Таким чином, проведений аналіз Керівництва МФБ зі створення та розвитку професійної бухгалтерської організації дозволив сформулювати пропозиції щодо реалізації перших двох заходів Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі» (табл. 1) та запропонувати стратегічні пріоритети діяльності ФАБФ АПКУ. Ці пропозиції необхідні для розбудови власне саморегульної (базової) складової інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі. Іншими невід'ємними складовими інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі, які доповнюють його саморегульну складову, є

також координаційна та наглядова. Їх розбудова спрямована на реалізацію третього і четвертого заходів Стратегії в рамках реалізації напряму становлення цього інституту.

Світова практика вказує на функціонування значної кількості міжорганізаційних координаційних бухгалтерських об'єднань, які консолідують свої зусилля у єдиний колективний голос з метою поступального розвитку професії на загальнодержавному та міждержавному рівні. Серед таких об'єднань: Консультативний комітет органів бухгалтерського обліку Великобританії (ССАВ, ККОБО, з 1974 р. п'ять організацій), Національний комітет бухгалтерів, фінансистів і економістів Російської Федерації (НКБФЕРФ, з 2007 р. за участі Мінфіну РФ, Держдуми та Уряду), Координаційна рада з бухгалтерського обліку при Виконавчому Комітеті Співдружності Незалежних Держав (КРБОВКСНД, з 2000 р. дев'ять країн).

На виконання рішення X засідання КРБОВКСНД 1 листопада 2013 року президенти чотирьох професійних об'єднань (Асоціація професійних бухгалтерів і аудиторів Республіки Молдова, Інститут професійних бухгалтерів і аудиторів Росії, Палата професійних бухгалтерів Республіки Казахстан, Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України) підписали Угоду про створення регіональної групи професійних об'єднань (асоціацій) бухгалтерів і аудиторів держав-учасниць СНД. Це вже друга за історію СНД група (першою стала ЄРСБА, яка була створена у 2001 році і сьогодні налічує 27 бухгалтерських організацій з 11 країн СНД).

Вітчизняний досвід самоорганізації бухгалтерів засвідчує відсутність дієвої консолідації зусиль професійних бухгалтерських організацій, навіть в умовах підписання Меморандумів про співпрацю між профорганізаціями (травень 2006, грудень 2014 року). Це значно послаблює саморегульвний вплив на розвиток професії. Керуючись світовою практикою та аналізуючи вітчизняний досвід, нами запропоновано розбудовувати координаційну складову інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі шляхом створення Координаційної Ради професійних громадських організацій бухгалтерів при Міністерстві фінансів України.

Мета Координаційної Ради сформульована нами таким чином: проведення періодичних зустрічей і погодження колективних дій від імені бухгалтерської професії. Основні завдання Координаційної ради визначені такі: 1) призначення делегатів від професійних громадських організацій бухгалтерів для участі в роботі консультативно-дорадчих рад при органах державної влади; 2) визначення функціональної відповідальності сторін у сфері сертифікації бухгалтерів; 3) впровадження схеми національної сертифікації бухгалтерів і базової дворівневої програми професійної освіти; 4) акредитація освітніх центрів профоб'єднань і програм професійної освіти профоб'єднань, визначення порядку їх взаємовизнання; 5) ведення Єдиних Реєстрів завершених профоб'єднаннями наукових розробок, акредитованих освітніх центрів, програм професійної освіти і членів профоб'єднань; 6) підвищення статусу бухгалтерської професії; 7) відстоювання інтересів суб'єктів бухгалтерської професії в органах влади.

Наглядова складова інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі покликана збалансувати державний регуляторний вплив та саморегулювання бухгалтерської професії. Цю складову ми пропонуємо розбудовувати шляхом створення Національної комісії з нагляду за професією бухгалтера при Кабінеті Міністрів України.

Мета Національної комісії визначена нами як сприяння сталому зростанню національної економіки шляхом участі вітчизняних фахівців у розробці міжнародних професійних стандартів, здійснення загальнонаціонального контролю якості професійних послуг та юридичного захисту представників бухгалтерської професії. Головними функціями Національної комісії визначено такі: 1) захист інтересів національної економіки від негативних проявів гармонізації бухгалтерської професії; 2) делегування вітчизняних фахівців для членства в керівних органах, робочих комітетах і консультативних групах міжнародних інституцій, надання рекомендацій щодо оптимізації їх організаційної структури; 3) робота над проектами змін до діючих концептуальних основ і міжнародних професійних стандартів та направлення їх розробникам; 4) створення робочих груп для розробки проектів нових міжнародних професійних стандартів і направлення їх профільним міжнародним інституціям; 5) розробка пропозицій щодо вдосконалення організаційних підходів і змісту програм професійної освіти на здобуття міжнародних кваліфікацій; 6) надання пропозицій щодо постійного удосконалення професійних знань бухгалтерів з використанням інформаційних технологій; 7) здійснення загальнонаціонального контролю якості за професійною діяльністю бухгалтерів-членів профоб'єднань у порядку, затвердженому рішенням Національної комісії; 8) юридична допомога у вирішенні конфліктів між окремими суб'єктами бухгалтерської професії та з роботодавцями, клієнтами і третіми особами.

Реалізація заходів Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки за напрямом «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі» дозволяє спрогнозувати часові рамки інституціоналізації бухгалтерської професії в аграрному секторі. Для розрахунку прийнято допущення динаміки набуття членства у ФАБФ АПКУ 144 осіб/рік та рівня самоорганізації 30 % для інституту професійних бухгалтерів і 50 % – для інституту бухгалтерської професії (рис. 3).

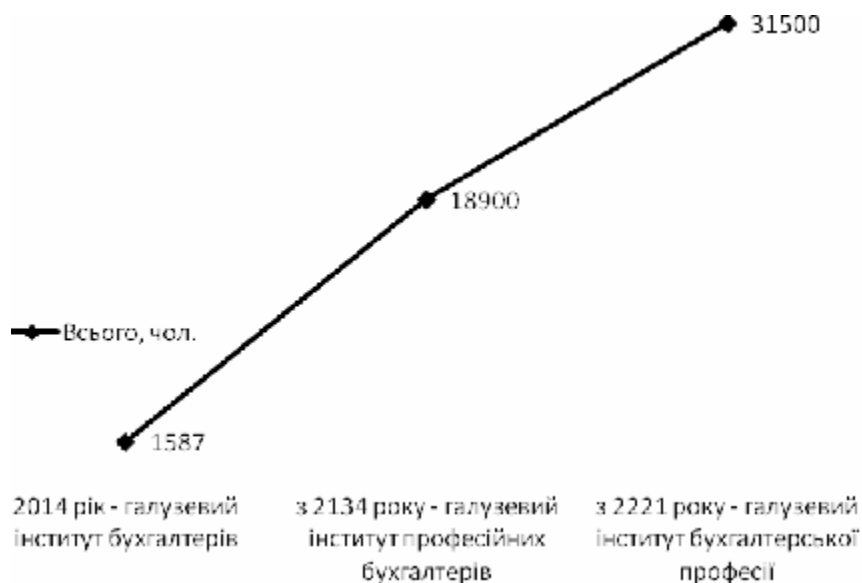


Рис. 3. Прогноз інституціоналізації бухгалтерської професії в аграрному секторі: часовий вимір

Джерело: розроблено автором.

Висновки. Підводячи підсумки за напрямом Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки – «Становлення інституту професійних бухгалтерів аграрної галузі», – можемо визначити такі очікувані результати від його реалізації:

- інституціонально-організаційна розбудова інституту професійних бухгалтерів аграрного сектора економіки шляхом структурно-функціональних змін Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України, налагодження діяльності Координаційної Ради професійних громадських організацій бухгалтерів при Міністерстві фінансів України та формування Національної комісії з нагляду за професією бухгалтера при Кабінеті Міністрів України;

- досягнення коротко-, середньо- та довгострокових пріоритетів розвитку Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України;

- збільшення кількості членів ФАБФ АПКУ до рівня 18,9 тис. осіб у 2134 році, що засвідчує прогнозовану завершеність галузевого інституту професійних бухгалтерів.

Виконання запропонованих заходів за означеним напрямом Стратегії розвитку бухгалтерської професії в аграрному секторі економіки дозволяє також спрогнозувати формування галузевого інституту бухгалтерської професії у 2221 році (при збільшенні кількості членів ФАБФ АПКУ до рівня 31,5 тис. осіб).

Список використаної літератури

1. Жук В. Н. Основы институциональной теории бухгалтерского учета : [монография] / В. Н. Жук. – К. : Аграрная наука, 2013. – 408 с.
2. Розвиток галузевого професійного об'єднання аудиторів, бухгалтерів і фінансистів. Стратегічні напрями інформаційно-аналітичного забезпечення розвитку сільського господарства України на період до 2020 року / [Жук В. М., Мельничук Б. В., Метелиця В. М. та ін.]; за ред. Ю. О. Лупенка, В. М. Жука, Б. В. Мельничука. – К. : ННЦ ІАЕ, 2012. – 66 с.
3. Model guide for professional accountancy bodies based on the NCVO UK good governance code for the voluntary and community [Internet], 12 p. Available from: <http://www.ifac.org/sites/default/files/uploads/PAODC/Model%20Guide%20for%20Professional%20Accountancy%20Bodies.pdf>
4. IFAC's International good practice guidance on evaluating and improving governance in organizations (2009) [Internet]. PAIB Committee, 25 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/evaluating-and-improving-governance-organizations>.

5. Governance assessment for Professional Accountancy Organizations [Internet], 59 p. Available from: <http://www.ifac.org/sites/default/files/uploads/PAODC/Governance%20Assessment%20for%20PAOs.pdf>
6. Establishing governance a guide for professional accountancy organizations (2013) [Internet], 20 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/establishing-governance-guide-professional-accountancy-organizations>
7. Mentoring guidelines for professional accountancy organizations (2011) [Internet], 22 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/mentoring-guidelines-professional-accountancy-organizations>
8. Guide to establishing and developing a professional accountancy body (2011) [Internet], 139 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/establishing-and-developing-professional-accountancy-body>
9. Tools and resources to support the development of the accounting profession (2011) [Internet], 139 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/establishing-and-developing-professional-accountancy-body>
10. Метелиця В. М. Шляхи розвитку громадського професійного об'єднання аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України / В. М. Метелиця // Облік і фінанси АПК. – 2011. – № 2. – С. 62–68.
11. Сільське господарство України: стат. зб. 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm
12. International Accounting Education Standards Board (2014), Handbook of International Education Pronouncements, [Internet], 296 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/2014-handbook-international-education-pronouncements> [accessed 12 January 2015].
13. International Accounting Education Standards Board (2014), Development and Management of Written Examinations: Based on the Practices of Selected IFAC Member Bodies. Information Paper (Revised) [Internet], 105 p. Available from: <https://www.ifac.org/publications-resources/development-and-management-written-examinations> [accessed 12 January 2015].

References

1. Zhuk, V. N. (2013) Fundamentals of institutional accounting theory. Kyiv: Agrarnaja nauka, 408 p.
2. Zhuk, V. M., Melnychuk, B. V., Metelytsya, V. M. et al. (2012), The development of sector professional organization of auditors, accountants and financiers. Strategic directions of information-analytical support for the development of agriculture of Ukraine for the period till 2020. In: Yu. O. Lupenkj, V. M. Zhuk, B. V. Melnychuk. Kyiv: NSC IAE 66 p.
3. Model guide for professional accountancy bodies based on the NCVO UK good governance code for the voluntary and community [Internet], 12 p. Available from: <http://www.ifac.org/sites/default/files/uploads/PAODC/Model%20Guide%20for%20Professional%20Accountancy%20Bodies.pdf>
4. IFAC's International good practice guidance on evaluating and improving governance in organizations (2009) [Internet]. PAIB Committee, 25 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/evaluating-and-improving-governance-organizations>
5. Governance assessment for Professional Accountancy Organizations [Internet], 59 p. Available from: <http://www.ifac.org/sites/default/files/uploads/PAODC/Governance%20Assessment%20for%20PAOs.pdf>
6. Establishing governance a guide for professional accountancy organizations (2013) [Internet], 20 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/establishing-governance-guide-professional-accountancy-organizations>
7. Mentoring guidelines for professional accountancy organizations (2011) [Internet], 22 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/mentoring-guidelines-professional-accountancy-organizations>
8. Guide to establishing and developing a professional accountancy body (2011) [Internet], 139 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/establishing-and-developing-professional-accountancy-body>
9. Tools and resources to support the development of the accounting profession (2011) [Internet], 139 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/establishing-and-developing-professional-accountancy-body>
10. Metelytsya, V. M. (2011) The ways of the development of public professional organization of auditors, accountants and financiers of AIC of Ukraine. *Oblik i finansy APK*, (2), pp. 62–68.
11. Agriculture of Ukraine (2013) [Internet]. Available from: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ7_u.htm [accessed 12 January 2015].
12. International Accounting Education Standards Board (2014), Handbook of International Education Pronouncements, [Internet], 296 p. Available from: <http://www.ifac.org/publications-resources/2014-handbook-international-education-pronouncements> [accessed 12 January 2015].
13. International Accounting Education Standards Board (2014), Development and Management of Written Examinations: Based on the Practices of Selected IFAC Member Bodies. Information Paper (Revised) [Internet], 105 p. Available from: <https://www.ifac.org/publications-resources/development-and-management-written-examinations> [accessed 12 January 2015].

Стаття надійшла до редакції 15.12.2014.

Рецензенти: В. М. Жук, д.е.н., професор, член-кореспондент НААН, Віце-президент Національної академії аграрних наук; М. Я. Дем'яненко, д.е.н., професор, академік НААН, завідувач відділення фінансів, обліку та інвестицій Національного наукового центру «Інститут аграрної економіки».