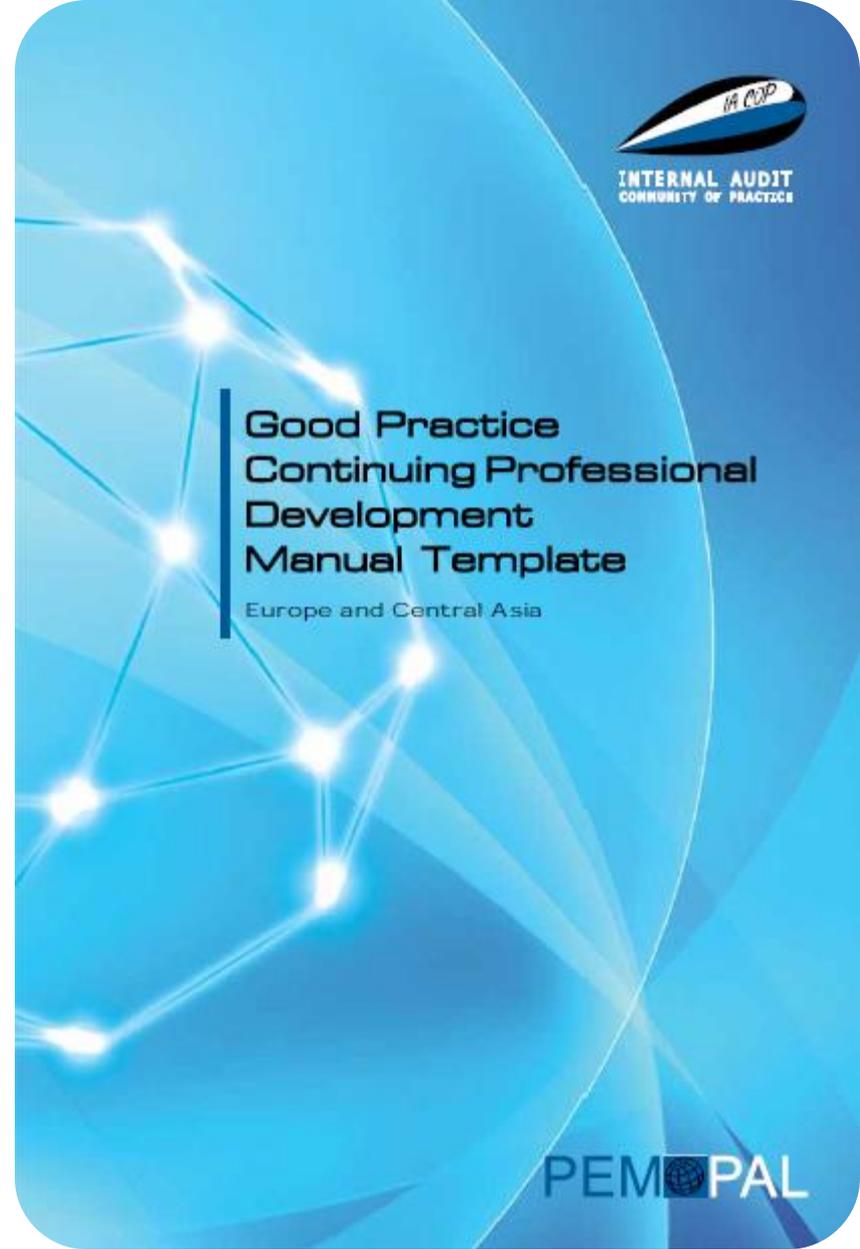


# Модель руководства по непрерывному профессиональному развитию и передовой практике в этой области

Европа и центральная Азия  
Практикующее сообщество по  
внутреннему аудиту (ПСВА)

**23-е пленарное заседание**

**22-24 апреля, 2013,  
Тбилиси, Грузия**



Public Expenditure Management  
Peer Assisted Learning

# Каким образом осуществлялась работа?

- **Отправная точка:**

- Модель руководства по внутреннему аудиту ПСВА:

## 2.5.1.4. Обучение и непрерывное профессиональное развитие

Начальные навыки применения стандартов, процедур и технологий внутреннего аудита, которыми обладает отдельный специалист, должны непрерывно развиваться и совершенствоваться. В модели руководства должна быть предложена система обучения и непрерывного профессионального развития внутренних аудиторов в целях наращивания объема их знаний, опыта и других компетенций.

- **Существующие стандарты**

- IFAC IES (МФБ МОС) 7: Непрерывное профессиональное развитие (в отличие от начального профессионального развития);

- Схожие стандарты (международные стандарты профессиональной практики внутреннего аудита ): 1230 непрерывное профессиональное развитие



- **Опыт стран ПЕМПАЛ:**

- Система непрерывного развития внутренних аудиторов в Армении;
- Программа непрерывного профессионального образования в Хорватии;
- Непрерывное профессиональное обучение внутренних аудиторов в Венгрии;
- Непрерывное профессиональное обучение в Латвии



- **позволил дать ответы на следующие вопросы:**

- Организаторы и поставщики НПР;
- Длительность/общее кол-во часов, возможность проверить выполнение?;
- Каким образом осуществлять оценку качества (по поставщикам, материалам, итоговым результатам, посредством экзаменов)?
- Приемлемая тематика;
- Программы обучения;
- Фактология обучения;
- Мотивация и иные вопросы (программа обучения, иное).



# Содержание модели руководства по НПР

**ПРЕДИСЛОВИЕ**

**БЛАГОДАРНОСТИ**

**СОКРАЩЕНИЯ**

**ВВЕДЕНИЕ**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Статус и охват

1.2 Дата начала и переходные положения

1.3 Подходы к НПР

1.4 Учет и надзор за НПР

## **2. ОРГАНИЗАТОРЫ И ПОСТАВЩИКИ НПР**

2.1 Организаторы НПР

2.2. Поставщики услуг по НПР

2.3 Оценка качества деятельности организаторов и поставщиков НПР

## **3. ТЕМАТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ НПР И ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ**

3.1 Примеры тематических направлений НПР

3.2 Примеры программ обучения НПР

## **4. НПР НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**



# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Представляется важным установить ряд исходных параметров, включая статус НПР в организации, его охват, вопросы, касающиеся организаторов процесса и поставщиков услуг, с тем, чтобы создать функциональный механизм выполнения положений руководства.
- Для того чтобы обеспечить должный авторитет подразделения, ответственного за НПР, все требования и положения, касающиеся данной области, должны регулироваться законом либо подзаконным актом.
- Необходимо указать, с какого дня вступают в силу положения по НПР, содержащиеся в законе либо подзаконном акте. Также необходимо указать год действия НПР (включая начало периода и конец периода НПР). В дополнение к этому, необходимо указать переходные положения, которыми будет руководствоваться организация на начальном этапе развертывания новой системы.
- Подразделение, ответственное за НПР, должно обозначить, какая система НПР будет использоваться – по вложенным ресурсам, по итоговым результатам, либо комбинированный вариант.
- Крайне важно, чтобы каждый внутренний аудитор вел учет процесса непрерывного совершенствования профессиональных навыков, и чтобы выполнение требований тщательно проверялось соответствующим органом. Поскольку надзор входит в разряд административных функций, в функции подразделения, ответственного за НПР, к примеру центрального подразделения по гармонизации (ЦПГ), входит и осуществление процесса надзора.



## 2. ОРГАНИЗАТОРЫ И ПОСТАВЩИКИ НПР

- В роли организатора процесса непрерывного профессионального развития должно выступать подразделение, ответственное за политику в данной области (ЦПГ либо схожая организация либо комитет, созданный для выполнения этой отдельной задачи).
- НПР может обеспечиваться организациями с государственной либо частной формой собственности, либо специализированными учреждениями. Поставщиками НПР могут также быть лица, отобранные из числа персонала учреждения-организатора НПР, профессиональных внутренних аудиторов, представителей академических кругов либо экспертов, специализирующихся в том или ином направлении деятельности.
- Подразделение, ответственное за НПР, должно проводить регулярную оценку качества работы местных поставщиков НПР (не обязательно самих организуемых мероприятий). Это включает в себя анализ и утверждение материалов обучения в случае, если они не разрабатываются самим подразделением, ответственным за НПР.
- В соответствии с передовой практикой в этой области, внутренние аудиторы должны пройти минимум **80 часов НПР за двухлетний период**, включая и структурированные, и неструктурированные методы обучения. Кроме того, должна быть возможность **проверить выполнение по меньшей мере 60-и из этих 80-и плановых часов** за двухлетний период.



# 3. ТЕМАТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ НПР И ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ

## ТЕМАТИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ НПР:

- Общие направления
- Тематические направления
- Другие направления обучения (включая навыки межличностного общения)

## ПРОГРАММЫ ОБУЧЕНИЯ НПР:

- Участие в курсах, конференциях, семинарах
- Обучение по месту работы (практические курсы)
- Разработка либо проведения курса либо отдельного блока НПР по предметам профессиональной компетенции
- Участие в качестве выступающего в рамках конференций, сессий, либо дискуссионных групп
- Написание статей, работ либо книг технического, профессионального либо академического характера



# 4. НПР НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- Работодатели в состоянии обеспечить выполнение сотрудниками требований НПР различными способами, начиная от курсов обучения в рамках организации и/или предоставления свободного времени в целях профессионального совершенствования до создания различных систем мотиваций. В рамках ежегодной оценки результативности работы сотрудников можно выделить те области знания, навыков и компетенции, которые следует нарастить. Эта информация может быть использована для создания списка задач по НПР для каждого сотрудника.
- Для сотрудников можно создать систему стимулов для повышения их профессиональной компетенции, включив в ежегодную оценку их работы раздел о выполнении требований НПР и предусмотрев возможность выплаты денежных компенсаций либо продвижения по служебной лестнице.



**Эта работа была  
проделана  
представителями  
сети ПЕМПАЛ!!!**

**СПАСИБО!!!**

