

ISSAI150

КОМПЕТЕНТНІСТЬ АУДИТОРА

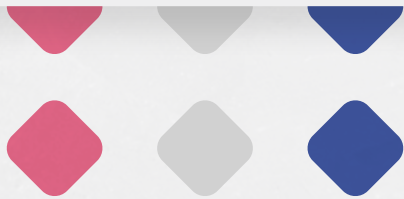
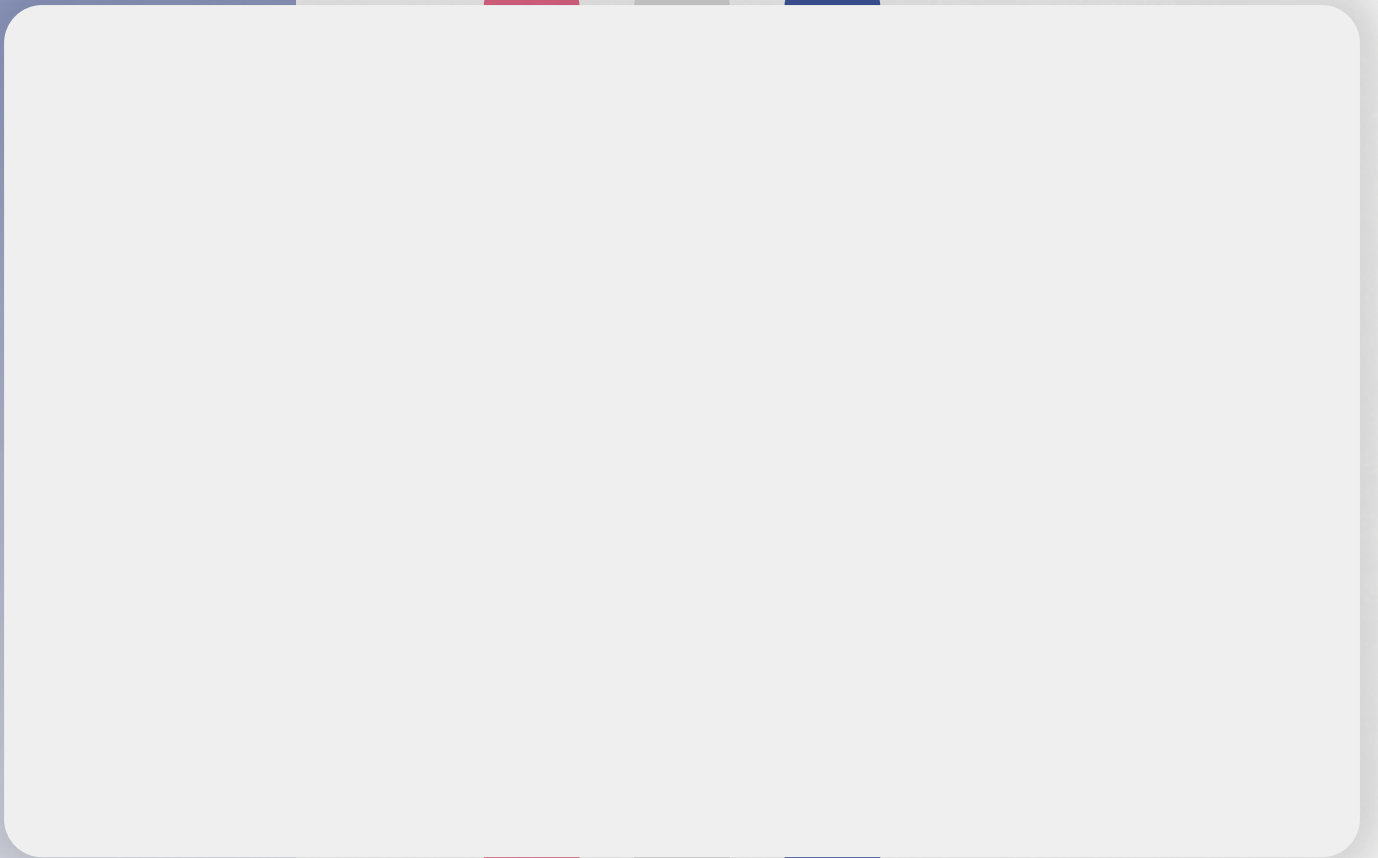
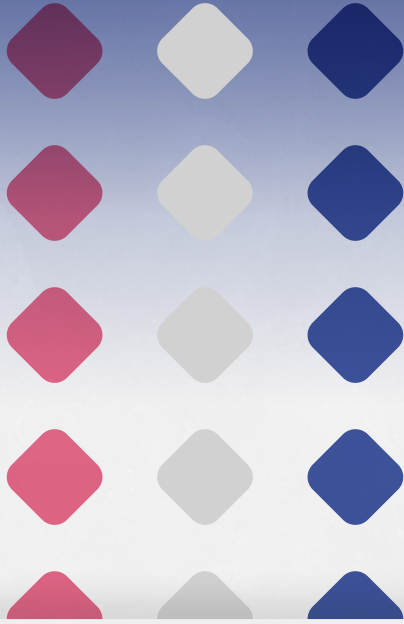
Стандарти INTOSAI видані Міжнародною організацією вищих органів аудиту (INTOSAI) у складі Системи професійних документів INTOSAI. Додаткову інформацію подано www.issai.org



INTOSAI



INTOSAI



ЗМІСТ

ВСТУП	4
СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	6
ПРИНЦИП, ПОКЛАДЕНИЙ В ОСНОВУ ЦЬОГО СТАНДАРТУ	7
ВИЗНАЧЕННЯ	8
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ВИМОГИ, ЩО ЛЕЖАТЬ В ОСНОВІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВОА ЩОДО КОМПЕТЕНТНОСТІ АУДИТОРІВ	9
Визначення відповідних компетенцій	9
Впровадження сприятливої практики роботи з людськими ресурсами	11
Створення шляхів професійного розвитку	12
Оцінювання та моніторинг компетенцій	14

- 1) Спроможність Вищого органу аудиту (ВОА) реалізовувати свій мандат (повноваження та завдання) і проводити високоякісні, ефективні аудити значною мірою залежить від якості, доброчесності та компетентності його персоналу. Вимоги до компетентності аудиторів, їх набору, професійного розвитку, підтримки та оцінювання мають для ВОА фундаментальне значення.
- 2) Стандарти аудиту структурують реалізацію мандату та виконання роботи ВОА, але їх може реалізувати лише персонал, що має відповідні компетенції. Стандарти компетентності аудиторів на організаційному рівні наголошують на тому, що залучення компетентних аудиторів є невід’ємною складовою ідентичності, професіоналізму, довіри та актуальності ВОА
- 3) Керівництво ВОА несе загальну відповідальність за впровадження вимог цього стандарту й забезпечення компетентності аудиторів та їхньої спроможності реалізовувати мандат ВОА. Таким чином, міркування щодо компетентності аудиторів повинні належним чином відображатись у стратегіях, політиках і процедурах ВОА.
- 4) ISSAI 150 «Компетентність аудитора» призначено для використання в поєднанні з іншими ISSAI та з належним урахуванням мандатів ВОА, законодавчих актів, структури, величини, законодавства щодо практики управління людськими ресурсами та інших факторів. Цей стандарт також забезпечує певну гнучкість у застосуванні організаційних вимог, викладених у документі, для врахування унікальної специфіки відповідних ВОА.

- 5) Утім, самі лише стандарти аудиту не дають змоги БОА реалізовувати свій мандат. БОА потрібно забезпечити наявність усіх елементів професіоналізму, а саме:
- a) відповідного робочого середовища;
 - b) стандартів і керівництв з аудиту, що забезпечують реалізацію мандату БОА;
 - c) компетентних працівників, які реалізують мандат відповідно до стандартів і керівництв з аудиту; і
 - d) комплексного процесу управління діяльністю для забезпечення наявності й належного та ефективного функціонування елементів, згаданих у попередніх пунктах.

Крім того, належна організаційна спроможність і стратегічний фокус, як зазначено у Принципах INTOSAI у Системі професійних документів INTOSAI (IFPP), є обов'язковими сприятливими чинниками в контексті цього стандарту.

2

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

- 6) Мета ISSAI 150 полягає у встановленні організаційних вимог, яких повинен дотримуватись BOA під час визначення компетенцій аудитора, а також під час набору нового персоналу, його розвитку, утримання та оцінювання.
- 7) ISSAI 150 розглядає завдання та обов'язки BOA на загальному рівні та застосовується до всіх видів аудиту (фінансового аудиту, аудиту діяльності (ефективності), аудиту відповідності) та юрисдикційної діяльності.
- 8) Система професійних документів INTOSAI (IFPP) містить багато положень, у яких згадується поняття компетентності аудитора. ISSAI 150 поєднує всі такі посилання на рівні організаційних вимог Системи професійних документів INTOSAI (IFPP).

ПРИНЦИП, ПОКЛАДЕНИЙ В ОСНОВУ ЦЬОГО СТАНДАРТУ

- 9) У вступних зауваженнях до ISSAI 100 «*Фундаментальні принципи аудиту державного сектору*» стандарти й керівництва визначено як такі, що необхідні для забезпечення достовірності, якості та професіоналізму аудиту державного сектору.
- 10) ISSAI 100 «*Фундаментальні принципи аудиту державного сектору*» передбачає, що кожен BOA повинен запроваджувати й підтримувати процедури управління компетенціями на організаційному рівні, які забезпечать йому обґрунтовану впевненість у тому, що аудитори BOA мають компетенції, необхідні для виконання своїх функцій. Управління компетенціями на організаційному рівні зазвичай передбачає:
 - a) визначення відповідних компетенцій;
 - b) впровадження сприятливих практик роботи з людськими ресурсами;
 - c) забезпечення створення шляхів професійного розвитку; та
 - d) оцінювання та моніторинг компетенцій.
- 11) Цей стандарт визначає організаційні вимоги стандартів ISSAI, що базуються на принципі, викладеному в ISSAI 100. BOA повинен дотримуватись усіх організаційних вимог цього стандарту, щоб мати змогу стверджувати, що він проводить аудити згідно зі стандартами ISSAI. Авторитетність стандартів ISSAI додатково визначено в ISSAI 100.

- 12) **Компетентність** — це знання, навички та особистісні характеристики, що мають вирішальне значення для успішного виконання роботи, де:
- a) знання — це теоретичне або практичне розуміння теми;
 - b) навички — це здібності до виконання конкретних завдань, розвинені шляхом навчання або завдяки досвіду; та
 - c) особистісні характеристики — це спосіб мислення; якості; характеристики та риси особи.
- 13) **Концептуальна основа компетенцій** — це концептуальна модель, що деталізує та визначає компетенції, яких очікують від окремого аудитора, групи чи команди для конкретного завдання й посади в організації. На загальному рівні концептуальні основи компетенцій мають бути переважно стабільними та немінливими. На більш детальному рівні вони мають бути динамічними, віддзеркалюючи очікування світу, що невпинно змінюється. Вони мають на меті визначення елементів, необхідних для досягнення успіху та високої ефективності, та змінюватимуться залежно від обставин.
- 14) **Шлях професійного розвитку** — це формалізована, структурована програма розвитку, обрана ВОА, що має на меті розвиток і підтримку компетентних і професійних аудиторів у ВОА.

5

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ВИМОГИ, ЩО ЛЕЖАТЬ В ОСНОВІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ВОА ЩОДО КОМПЕТЕНТНОСТІ АУДИТОРІВ

ВИЗНАЧЕННЯ ВІДПОВІДНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

Організаційна вимога 1

- 15) **ВОА повинен визначити та задокументувати відповідні компетенції, необхідні всім аудиторам для реалізації мандату ВОА.**

Матеріал для застосування

- 16) ВОА може мати стратегію щодо реалізації ним свого аудиторського мандату. Важливою складовою стратегії є забезпечення наявності у ВОА достатніх людських ресурсів і компетентних аудиторів.
- 17) Визначаючи доречність компетенцій, необхідних для аудиторів, ВОА може розглядати відповідність цих компетенцій потребам у забезпеченні реалізації встановленого законодавством мандату та враховувати при цьому унікальні виклики середовища, в якому проводиться аудит, у контексті як теперішнього часу, так і майбутнього.
- 18) Для забезпечення якості та доречності кінцевого результату ВОА може розглядати можливість розроблення процесу визначення компетенцій таким чином, щоб він був належним чином прозорим та інклюзивним.
- 19) З метою реалізації цієї вимоги ВОА може документувати необхідні для своїх аудиторів компетенції у межах концептуальної основи компетенцій на рівні всебічної здатності виконувати обов'язки на посадах, на які їх було призначено. Краща практика щодо цього передбачає опис компетенцій з точки зору спостережуваної поведінки.

- 20) Для ВОА важливим є опис компетенцій аудитора, який повною мірою здатний проводити аудит згідно зі стандартами аудиту, прийнятими ВОА, тим самим визначаючи базовий рівень для всіх інших аудиторських посад у ВОА.
- 21) Обсяг документування компетенцій аудиторів залежатиме від багатьох чинників у ВОА, включаючи доступ до людських ресурсів відповідної кваліфікації, величина ВОА, питання витрат та їхньої ефективності, передбачувану окупність інвестицій в розвиток компетентності тощо. ВОА може розглянути можливість розроблення окремих профілів компетенцій у розрізі типів посад в організації, але це також може бути зроблено в контексті груп, широких категорій або команд. Як альтернативу ВОА може розглядати можливість використання профілів посад — коротких описів, що пов'язують вимоги до посади з компетенціями — для доповнення загального детального опису компетенцій.
- 22) Під час визначення компетенцій, необхідних для окремого аудитора, аудиторської групи чи групи посад у межах конкретного ВОА, слід розглянути, зокрема, такі елементи:
- a) компетенції, унікальні для ролі аудитора державного сектору, визначені конкретними аудиторськими обов'язками, що пов'язані з прийнятими ВОА стандартами аудиту;
 - b) компетенції, унікальні для ВОА (встановлені законодавством, що визначає їх повноваження, мандатом, стратегією, очікуваннями заінтересованих сторін тощо); та
 - c) стратегічні погляди ВОА на відповідні засади формування особистих якостей і цінностей, а також на базові знання й навички, необхідні для забезпечення належного застосування обох груп компетенцій, які згадано вище.
- 23) На визначення компетенцій у ВОА впливає також кар'єрний розвиток. Якщо технічна компетентність може мати вирішальне значення на початку кар'єрного зростання аудитора, то управлінські та лідерські компетенції можуть набувати дедалі більшого значення в міру кар'єрного розвитку аудитора. ВОА може розглянути практичні засоби врахування цього розвитку під час визначення компетенцій.

ВПРОВАДЖЕННЯ СПРИЯТЛИВОЇ ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Організаційна вимога 2

- 24) **ВОА повинен впровадити відповідні процеси та практику управління людськими ресурсами для забезпечення наявності у своїх аудиторів відповідних компетенцій, визначених ВОА.**

Матеріал для застосування

- 25) Для залучення, розвитку та підтримки компетентності окремих аудиторів може виникнути потреба в інвестуванні у такі відповідні та належні практики й процеси управління людськими ресурсами:

- a) стратегія управління людськими ресурсами;
- b) планування людських ресурсів;
- c) залучення та набір нового персоналу;
- d) управління ефективністю діяльності;
- e) навчання та розвиток;
- f) матеріальне та моральне заохочення;
- g) збереження, заміщення та правонаступництво, та/або інші

в тому обсязі, в якому ВОА здійснює контроль за цими процесами. У разі нездійснення ВОА контролю за такими процесами, йому буде вигідно з власної ініціативи повідомляти про свої потреби до відомо суб'єкта, який здійснює такі процеси від його імені, та впливати на ці процеси відповідно до своїх потреб.

- 26) Очікування від керівництва ВОА можливості доступу до компетентних ресурсів для реалізації мандату ВОА передбачає необхідність інвестування в розвиток індивідуальної спроможності та формування в організації культури постійного навчання. Це може здійснюватись у формі:

- a) створення чітких і постійних каналів комунікації з персоналом стосовно очікувань ВОА щодо компетентності та постійного саморозвитку в контексті його стратегії управління людськими

- ресурсами з формуванням контексту його практик та процесів управління людськими ресурсами та створення можливостей для розвитку компетенцій;
- b) інвестування в освіту аудиторів шляхом надання стипендій, грантів або іншими подібними засобами;
 - c) надання доступу в межах чи за межами організації до відповідних заходів з навчання та розвитку;
 - d) надання спеціально структурованих можливостей для здобуття практичного досвіду;
 - e) надання доступу до документації, що стосується методології аудиту та систематично оновлюється;
 - f) створення можливостей для навчання на робочому місці та нагляду, а також механізмів зворотного зв'язку;
 - g) надання доступу до відповідних можливостей наставництва та тренінгів; та/або
 - h) створення можливостей для відповідного обміну знаннями.

СТВОРЕННЯ ШЛЯХІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Організаційна вимога 3

- 27) **ВОА повинен визначити спеціалізовані шляхи професійного розвитку аудиторів, що враховують специфіку мандату ВОА, нормативно-правову базу, організаційну структуру та потреби.**

Матеріал для застосування

- 28) Застосовуючи інтелектуальний потенціал до розроблення шляхів професійного розвитку, ВОА може розглянути можливість розрізнення процесів:
- a) початкового професійного розвитку (розроблення базового рівня компетентності для забезпечення спроможності керувати аудитом відповідно до прийнятих ВОА стандартів аудиту або закріплення конкретної посади у ВОА); та
 - b) постійного професійного розвитку (підтримання та збереження актуальності компетенцій та забезпечення готовності до подальших викликів).

- 29) Мандат ВОА, його стратегія та потреби відіграють керівну роль у тих варіантах професійного розвитку, які ВОА розглядатиме як такі, що відповідають певним обставинам. До варіантів, що розглядатимуться, можуть належати:
- a) створення власної академії (чи подібної структури) для здобуття професійної освіти та здійснення підготовки;
 - b) налагодження партнерських відносин із закладом вищої освіти для реалізації освітнього елемента шляху професійного розвитку з забезпеченням виконання інших вимог власними силами;
 - c) налагодження партнерських відносин з професійною організацією бухгалтерів (ПОБ) або аналогічною організацією для створення та реалізації можливостей професійного розвитку;
 - d) реалізація цілеспрямованої стратегії набору нового персоналу, орієнтованої на залучення професійно кваліфікованих аудиторів; доповненої внутрішніми можливостями навчання, що враховують специфіку для аудиту державного сектору; та/або
 - e) налагодження партнерства з конкретними органами INTOSAI або аналогічними ВОА для інституціоналізації варіантів професійного розвитку.
- 30) Усі шляхи професійного розвитку містять відповідні елементи:
- a) можливості для зовнішнього навчання (на зразок здобуття ступеня в закладі вищої освіти, академії ВОА чи подібній установі);
 - b) можливості для внутрішнього навчання (на зразок навчальних курсів);
 - c) практичний досвід; та
 - d) цілеспрямоване встановлення цілей; самоаналіз та оцінювання; й негайне надання змістовного зворотного зв'язку щодо кожного учасника.
- 31) Компетенції, пов'язані зі шляхом професійного розвитку, зазвичай чітко аналізують за такими піделементами, як знання, навички й особисті якості, які є відповідними та доречними для ВОА, до тієї міри, коли можливо забезпечити детальне розроблення та впровадження відповідної програми розвитку включно з оцінюванням у розрізі конкретних компетенцій.
- 32) За обставин, коли ВОА стикається з умовами, що вимагають зовнішньої акредитації аудиторів, які завершили процеси початкового професійного

розвитку, або передбачають одержання певної «ліцензії на здійснення аудиту», під час розроблення шляху професійного розвитку потрібно буде враховувати відповідні міркування.

- 33) Для підтримання й забезпечення актуальності компетенцій своїх аудиторів ВОА може розглянути можливість:
- a) заохочення аудиторів до складання плану саморозвитку на основі кар'єрного розвитку, який вони передбачають для себе;
 - b) підтвердження очікувань, орієнтованих на кінцевий результат (підтвердження рівня компетентності шляхом оцінювання);
 - c) підтвердження очікувань, орієнтованих на використання ресурсів (інвестування певної кількості годин у навчання протягом певного періоду); та/або
 - d) очікування від персоналу підтвердження певного рівня компетентності (самооцінювання).

ОЦІНЮВАННЯ ТА МОНІТОРИНГ КОМПЕТЕНЦІЙ

Організаційна вимога 4

- 34) **ВОА повинен розробити та впровадити засоби оцінювання компетенцій і відстеження професійного зростання / саморозвитку аудитора на періодичній основі.**

Матеріал для застосування

- 35) Для забезпечення здобуття та підтримки своїми аудиторами необхідних компетенцій ВОА може розробити відповідні, доречні та, бажано, незалежні засоби оцінювання й моніторингу. Приклади такої діяльності включають:
- a) подання на розгляд внутрішнього чи зовнішнього модератора портфоліо доказів;
 - b) спостереження на робочому місці, здійснене керівником;
 - c) іспити та тести;
 - d) системи атестації персоналу тощо.

- 36) Під час оцінювання компетентності важливо:
- підтверджувати успішність розвитку аудитором компетентності на підставі конкретних, заздалегідь визначених критеріїв оцінювання; та
 - надавати ВОА достовірну інформацію про успішність реалізованих заходів розвитку та вплив цих заходів на роботу ВОА.
- 37) Для усунення будь-яких відхилень від очікуваних компетенцій ВОА може розглянути можливість узгодження з відповідним аудитором чіткого плану коригувальних заходів для забезпечення цілеспрямованого та прозорого усунення прогалин у компетенціях.
- 38) Для застосування концепції оцінювання до ВОА як організації практики розвитку компетенцій також можуть незалежно оцінюватись на постійній основі.