

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К БУХГАЛТЕРУ В СИСТЕМЕ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Мандрик О.О.

Студентка Орловского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (302028, г.Орел, бульвар Победы, д.5А), e-mail: mandrik.96@bk.ru

Аннотация: В статье обоснована необходимость профессиональной кадровой оценки сотрудников бухгалтерии в связи с переходом к новым профессиональным стандартам и выполнением бухгалтером функций по ведению бухгалтерского учета, документированию хозяйственных операций, анализу финансово-хозяйственной деятельности и внутреннему контролю операций, процессов и документов.

Ключевые слова: анализ, безопасность, бухгалтерский учет, бухгалтер, профессиональный стандарт.

PROFESSIONAL REQUIREMENTS FOR ACCOUNTANTS IN PERSONNEL SECURITY COMPANIES

Mandrik.O.O

Student of the Oryol branch of the Russian Academy of national economy and state service under the President of the Russian Federation (302028, Orel, Victory Boulevard, 5A), e-mail:mandrik.96@bk.ru

Abstract: In the article the necessity of the professional personnel evaluation of employees in connection with the transition to new professional standards and compliance with the accountant's responsibilities for accounting, recording business transactions, analysis of financial and economic activities and internal control of operations, processes and documents.

Keywords: analysis, security, accounting, accountant, professional standard

Функционирование любого учреждения всегда сопровождается кругооборотом финансовых и иных средств, а также обязательным соблюдением расчетов с бюджетом, внебюджетными фондами и прочими организациями. Учет и контроль этого кругооборота, а, следовательно, и всей финансово-хозяйственной деятельности, являются одними из важнейших функций управления организацией или учреждением. Именно эти функции и призвана выполнять бухгалтерия и ее сотрудники. Бухгалтерский учет можно охарактеризовать как систему обобщения и наблюдения за финансово-хозяйственной деятельностью учреждения, которая отражается упорядоченно и непрерывно в специальных учетных документах и регистрах, с целью получения достоверных данных о работе экономического субъекта и состоянии контроля за его деятельностью. Значительную роль,

при выполнении учетных, контрольных, надзорных и управленческих функций, исполняет бухгалтер.

В современных условиях хозяйствования роль бухгалтера в государственных учреждениях и частных организациях неизмеримо возрастает. Реформа бухгалтерского учета в стране, выделение и развитие управленческого учета, становление налогового учета, ориентация на международные стандарты финансовой отчетности (МСФО), нестабильность гражданского и налогового законодательства, заметно усложняют деятельность бухгалтера. В этих условиях возникает потребность в бухгалтерах-профессионалах, то есть специалистах, имеющих не только высшее образование и стаж работы, но и высокий уровень знаний последних изменений в области права, налогов, контроля и, безусловно, бухгалтерского учета [2,6]. Это и определяет то, что само по себе высшее образование, полученное бухгалтером в вузе, еще не является гарантом его компетентности. Именно поэтому практически во всех странах с развитой рыночной экономикой существует статус «профессионального бухгалтера».

Представители бухгалтерской профессии, прежде всего, заинтересованы в соблюдении не только высокого уровня качества работы, но и этических требований, призванных обеспечить такой уровень. Соблюдение профессиональных требований к бухгалтеру, наделение сотрудников бухгалтерии компетенциями, которые они призваны реализовывать, подготовка и переподготовка кадров в сфере бухгалтерского учета и контроля для госструктур и частного бизнеса в современных условиях являются актуальными управленческими проблемами, требующими решения и систематического мониторинга.

К сотрудникам любой специальности выдвигаются профессиональные требования, в том числе и к бухгалтерам. В их числе: требования к образованию, квалификации, должности и возрасту. Бухгалтер - необходимая специальность в эпоху развитых экономических и финансовых отношений. Бухгалтеры выполняют профессиональные обязанности в организациях разных сфер деятельности и форм собственности. В любом, даже самом малом предприятии, не говоря о крупном, требуется вести подсчет финансовых расходов, доходов, начислять заработную плату работникам. Значит, соответственно нужен человек, который проводил бы и учитывал все эти операции, то есть, бухгалтер.

Бухгалтер должен выполнять итоговое обобщение фактов хозяйственной деятельности. Эта обобщенная функция подразумевает подсчет в регистрах бухгалтерского учета итогов и остатков, закрытие оборотов по счетам.

Бухгалтер (за исключением главного бухгалтера) должен иметь среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена. Либо

дополнительное профобразование по специальным программам плюс стаж работы в области учета и контроля не менее трех лет. Главный бухгалтер должен иметь: высшее или среднее профессиональное образование, или освоить дополнительные профессиональные программы. Стаж – не менее пяти лет из последних семи календарных лет работы, связанной с ведением бухгалтерского учета, составлением бухгалтерской отчетности либо с аудиторской деятельностью. А при наличии высшего образования – не менее трех лет из последних пяти календарных лет.

Для российских компаний и учреждений применение профстандартов в настоящее время носит обязательный характер. Особенно если должность связана с предоставлением льгот и компенсаций либо для работы на этой должности есть ограничения. Занимать ее может только специалист, соответствующий требованиям Стандарта или квалификационного справочника. При этом в трудовом договоре должность должна быть указана так, как она называется в Стандарте (ст. 57 ТК РФ). С 1 июля 2016 года вступила в силу новая статья 195.3 Трудового кодекса РФ (введена Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ, далее – Закон № 122-ФЗ). В ней сказано, что если Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями. Из этой нормы можно сделать вывод, что обязательными считаются только те требования профстандартов, которые предусмотрены или Трудовым кодексом РФ, или федеральными законами, или иными нормативными актами. Отдельно Правительством РФ установлены особенности применения профстандартов для работников государственных внебюджетных фондов, государственных или муниципальных учреждений, унитарных предприятий, госкорпораций, госкомпаний, а также хозяйственных обществ, более 50 процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности (ст. 4 Закона № 122-ФЗ). На наш взгляд, обычная коммерческая компания может принять на должность бухгалтера специалиста, не соответствующего Стандарту (если требования к ней и ее работникам не прописаны ни в каких законах).

“Кадры решают все” – известное высказывание, всегда актуальное, особенно сейчас в нашей стране.

Кадровая безопасность компании должна строиться по нескольким направлениям: соблюдение определенных мер при найме персонала, его адаптации и увольнении, обеспечение лояльности сотрудников к вашей фирме и разработке ряда мер по ведению конфиденциального делопроизводства и режима коммерческой тайны. Это в какой-то мере

способно предотвратить возможность разглашения в интересах третьих лиц определенной части информации о бизнесе компании или учреждения.

Таким образом, кадровая безопасность, нацелена на такую работу с персоналом, на установление таких трудовых и этических отношений, которые можно было бы определить как “безубыточные”. Вся эта деятельность не является отдельным направлением в функционале менеджера по персоналу, а лишь органично вписывается в него. И здесь практически не привлекаются какие-либо дополнительные ресурсы, при условии, что в компании присутствуют все этапы организации и управления персоналом [3,5].

Виды угроз со стороны персонала следующие:

1. Хищение имущества предприятия.
2. Использование ресурсов предприятия в собственных целях.
3. Умышленная порча и уничтожение имущества предприятия.
4. Получение заработной платы за невыполняемую работу.
5. Шантаж компетентностью (я — незаменимый работник).
6. Торговля коммерческими секретами.
7. Дисциплинарные нарушения.

Первое, что минимизирует все эти угрозы - правильная и эффективная оценка благонадёжности кандидата. Необходима организация системы отбора кандидатов с точки зрения оценки тенденции рисков к деструктивному поведению на работе.

В кадровой работе необходимо придерживаться следующего — проводить серьезный и всесторонний отбор сотрудников, при котором не допускается прием на работу людей, которые могут нанести вред интересам компании или учреждения. Следует заботиться о формировании и поддержании оптимального социально-психологического климата в коллективе, создании корпоративной культуры [1,4,7]. Целесообразно обратить особое внимание на людей, наиболее подверженных негативному влиянию со стороны конкурентов - секретари, уборщики, системные администраторы и иные люди, которые знают коммерческие секреты или могут их узнать.

Подвержены устремлениям к несоблюдению конфиденциальности информации все, кто располагает доступом к информации, активам и ресурсам компании, любой ценный сотрудник. И перечень таких рисковых должностей должен быть составлен отдельно. Вопрос кадровой безопасности заключается в оценке самих этих сотрудников, насколько они сами по своим морально-нравственным качествам устойчивы или предрасположены к такому стороннему влиянию. Низкая устойчивость и моральная готовность к негативному поведению на фоне осведомленности о коммерческих секретах, вот материал для анализа и немедленных системных организационных мероприятий руководства компании или

учреждения. Необходимо решение вопроса относительно определения личности потенциального сотрудника и его мотивации [8,9]. С этой целью необходимо:

- создать сеть осведомителей и добровольных помощников Службы безопасности среди персонала, используя различные мотивы, начиная от идеологии и заканчивая компроматами;

- определить мотивы совершения противоправных действий и работников, наиболее подверженных этим мотивам;

- проводить анализ жизни и работы сотрудников (расходы, материальные ценности, поведение и т. д.) с целью вычисления сотрудников, замешанных в противоправных действиях;

- предупреждать ситуации, при которых работник или близкие ему люди могут оказаться в безвыходном критическом положении при возникновении острых жизненных проблем;

- контроль адекватности поведения сотрудника, анализ смены поведения во времени;

- применять психологические приемы работы с сотрудниками [12,13].

«Профессиональный бухгалтер» – это особый статус, используемый во всем мире. Профессиональные бухгалтеры предоставляют клиентам услуги в рамках должностных обязанностей на предприятии или они работают как индивидуальные консультанты. В 1977 году была создана Международная федерация бухгалтеров (IFAC), которая объединяет в общей сложности более 2,4 млн. бухгалтеров из 114 стран мира. В 2001 году Институт профессиональных бухгалтеров и аудиторов России стал действительным членом IFAC. Одно из направлений деятельности IFAC - разработка и реализация единых требований к образовательной и профессиональной подготовке бухгалтеров. Результатом этой работы явились Международные стандарты образования для профессиональных бухгалтеров и Кодекс этики профессиональных бухгалтеров.

Профессиональные навыки необходимы бухгалтерам, чтобы успешно использовать свои знания, полученные в ходе общего образования. Для того чтобы стать профессиональным бухгалтером, необходимо приобрести интеллектуальные, специальные и функциональные, личностные, межличностные и коммуникативные, организационные и управленческие навыки. Соответствующее этическое поведение также важно, как и специальная компетентность. На момент квалификации бухгалтер должен иметь достаточный практический опыт, который позволит сдать квалификационные экзамены, получить аттестат, а также успешно работать в качестве профессионального бухгалтера. Профессиональные бухгалтеры во всем мире выполняют в обществе важную роль. Инвесторы, кредиторы, работодатели, правительство и население в целом полагаются на

профессиональных бухгалтеров в плане достоверного и полного финансового учета и отчетности, эффективного финансового управления и компетентных рекомендаций по различным вопросам.

Профессиональные бухгалтеры смогут оставаться в таком привилегированном положении только в том случае, если они по-прежнему будут предоставлять обществу свои услуги на высоком уровне, полностью оправдывая общественное доверие, так как пользователи финансовой информации полагаются на объективность данных и порядочность профессиональных бухгалтеров в коммерческой деятельности. Поэтому представители бухгалтерской профессии всего мира более всего заинтересованы в соблюдении не только высокого уровня качества работы, но и этических требований, призванных обеспечить такой уровень.

Литература

1. Бухгалтерское дело: Учебное пособие /под ред. Н.Н. Хахоновой - Москва: ИЦК «МарТ»; Ростов н/Д; Издательский центр «МарТ», 2013. - 304 с.
2. Лытнева Н.А., Парушина Н.В. Развитие методического инструментария в управлении оценкой эффективности персонала // Вестник ОрелГИЭТ. 2015. № 2 (32). С. 101-106
3. Лытнева Н.А., Парушина Н.В. Аффилированные лица: учет и отражение в бухгалтерской отчетности // Бухгалтерский учет. 2001. № 15. С. 3
4. Парушина Н.В., Руднев Р.В. Методика экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности строительной организации в целях подтверждения непрерывности развития // Аудитор. 2012. № 9. С. 47-54
5. Парушина Н.В., Кыштымова Е.А. Аудит: основы аудита, технология и методика проведения аудиторских проверок. учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Финансы и кредит", "Налоги и налогообложение" / Н. В. Парушина, Е. А. Кыштымова. Москва, 2009. Сер. Высшее образование
6. Парушина Н.В., Сучкова Н.А., Губина О.В. Концепция профессиональной подготовки кадров для инновационной экономики на основе современных информационно-аналитических технологий, алгоритмов, методик и программ // Фундаментальные исследования. 2013. № 10-5. С. 1112-1116
7. Парушина Н.В. Использование пояснительной информации в управлении и прогнозировании деятельности организаций // Аудитор. 2009. № 10. С. 13-25

8. Парушина Н.В. Анализ дебиторской и кредиторской задолженности // Бухгалтерский учет. 2002. № 4. С. 46
9. Парушина Н.В., Лытнева Н.А. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов и фонда заработной платы организации //Аудитор. 2012. № 9. С. 30-35
10. Санин К. В., Санин М. К. Бухгалтерский учет: учебное пособие, СПб: СПб ГУИТМО, 2015 – 141 с.
11. Суворов А.В. Роль международных стандартов в дальнейшем развитии бухгалтерского учета, аудита и бухгалтерской профессии // Аудитор. 2016. № 4 // <http://gaap.ru/>
12. Судебно-бухгалтерская экспертиза // Кузякин Ю.П., Бородин А.В., Парушина Н.В., Эриашвили Н.Д., Бобошко В.И., Россинская Е.Р. Гриф Министерства образования Российской Федерации / Москва, 2007
13. Региональное управление экономикой //Сибирская Е.В., Парушина Н.В., Лытнева Н.А., Строева О.А., Сухорукова О.А., Ершова И.Г., Ляпина И.Р., Илюхина Н.А., Боброва Е.А., Кыштымова Е.А., Ефименко И.С., Семенов С.Г., Климошенко М.И., Казора О.Л., Иванеева Е.В., Федорова С.Н., Гонюкова Е.В., Положенцева Ю.С. коллективная монография / под общей редакцией Сибирской Е. В.. Воронеж, 2010.