

Отчет

Консультирование по региональному
тренингу и сертификации по
внутреннему аудиту

Консультант:
Фредерик Четкути
(Frédéric Chetcuti)

Подтверждено InWEnt при программе
PEMPAL

Программа PEMPAL – это финансируемая многими донорами сеть специалистов в области управления государственными расходами в разных странах Европы и Центрально-азиатского региона (ECA). Профессиональные сообщества (COP) в программе PEMPAL изыскивают возможности для обмена опытом с коллегами для улучшения возможностей передачи знаний. Внутренние аудиторы составляют одно из профессиональных сообществ (COP) PEMPAL.

Copyright (2009), InWEnt – Capacity Building International, Германия. Этот материал может быть скопирован для использования в исследованиях, при обучении и образовательных целях, без какого-либо права перепродажи, распространения или создания из этого производных работ. Все материалы могут быть пересмотрены. Мнения и толкования в этом документе принадлежат отдельным авторам или инструкторам и не должны быть отнесены к InWEnt.

Контакт:

InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH

Юдит Хоффман

Старший менеджер проекта

Тел.: +49-30-43996-335

E-mail: judith.hoffmann@inwent.org

Содержание

Сокращения	5
Введение	6
Чисинау 2007 год – отправная точка и план мероприятий.....	6
Стамбул 2008 год – распространение и последующие шаги	6
Любляна 2009 год – необходимость усиления проекта.....	7
1. Цель и объем задания.....	8
2. Методология.....	9
2.1. Выполненная работа	9
2.2. Ограничения объема	10
3. Элементы, которые необходимо предусмотреть для составления схемы тренинга и сертификации.....	11
3.1. Требование, которое необходимо охватить	11
3.1.1. Четкое определение миссий внутренних аудиторов и объема их деятельности	12
3.1.2. Изучаемая совокупность	13
3.2. Значение сертификации	13
3.2.1. Понятие -- сертифицирующее учреждение	14
3.3. Вопрос юридической действительности сертификации.....	14
3.4. Местонахождение проведения тренинга.....	15
3.4.1. Централизованная модель	15
3.4.2. Частично децентрализованная модель	16
3.4.3. Полностью децентрализованная модель	17
3.5. Владение правами на интеллектуальную собственность и программы.....	17
3.6. Постоянный контроль качества и обновление схемы тренинга и сертификации	17
3.7. Взаимоотношения с другими программами обучения.....	18
3.7.1. Положение уже назначенных внутренних аудиторов	18
3.7.2. Решения, предложенные для внешних аудиторов и государственных бухгалтеров	18
3.7.3. Международные сертификаты и роль ассоциации местных аудиторов	18
4. Соответствие между решениями и потребностями.....	20
4.1. Потребности	20
4.1.1. Отозвание общей цели, назначенной для Группы 1	20
4.1.2. Потребности, которые временно выражены в отчете Кнедлера	21
4.1.3. Замечания по потребностям	23
4.2. Решения, предложенные Институтом внутреннего аудита (IIA) и Общественного института государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA).....	26
4.2.1. Они полностью не удовлетворяли потребности	26
4.2.2. Они являются дополнительными, но не соизмеримыми	26
4.3. Пробел, который все еще необходимо заполнить.....	26
4.3.1. Вклад в национально проводимый тренинг	27
4.3.2. Уровень гибкости и приспособленности	27

5. Попытка третьего пути.....	28
5.1. Концептуальные основы	28
5.1.1. Понимание внутреннего аудита и более общее высказывание концепции государственной подотчетности со стороны чиновников и высоких государственных руководителей	28
5.1.2. Историческая основа и понимание административных деловых процессов самими внутренними аудиторами	29
5.1.3. Мотивация высокопрофессиональных государственных служащих присоединиться к профессии внутренних аудиторов	29
5.2. Предложенная модель	30
5.3. Меры по предупреждению возможных конфликтов интересов	32
6. Работа, которую необходимо завершить до принятия дальнейших решений	33

Сокращения

CAE	Chief Audit Executive – Исполнительный глава аудита
CEF	Centre of Excellence in Finance -- Центр по развитию финансов
CGAP	Certified Government Auditing Professional – Сертифицированный эксперт по государственному аудиту
CHU	Central Harmonization Unit – Центральный координационный орган
CIPFA	The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy – Общественный институт государственных финансов и бухгалтерского учета
CIA	Certified Internal Auditor – Сертифицированный внутренний аудитор
CoP	Community of Practice – Профессиональное сообщество
CPD	Continuous professional Development -- Непрерывное профессиональное развитие
CPIA	Certificate for Public Sector Internal Auditor – Сертификат для внутреннего аудитора государственного сектора
DPA	Diploma in Public Audit – Диплом государственного аудитора
EMIA	Executive Master Internal Auditing – Исполнительный магистр внутреннего аудита
EMITA	Executive Master IT Auditing -- Исполнительный магистр IT аудита
IA	Internal Audit – Внутренний аудит
IIA	The Institute of Internal Auditors – Институт внутренних аудиторов
PIFC	Public Internal Financial Control – Государственный внутренний финансовый контроль
TCP	Training and Certification Programs – Программы по тренингу и сертификации

Введение

Профессиональные сообщества (COP) в программе РЕМПАЛ стремятся использовать возможности для изучения опыта коллег, чтобы передавать друг другу знания. Внутренние аудиторы (IA) составляют одно из профессиональных сообществ РЕМПАЛ. Внутри Профессионального сообщества Внутренних аудиторов Группа 1 занимается программой тренинга и сертификации (TCP) внутреннего аудита, берет на себя ответственность по разработке и внедрению конкретной обучающей программы для проведения тренингов и сертификации для внутренних аудиторов в государственном секторе (в странах РЕМПАЛ и по всему миру). Общее видение нацелено на то, чтобы содействовать сотрудничеству внутренних аудиторов с руководством государственного сектора.

Чисинау 2007 год – отправная точка и план мероприятий

Второй семинар РЕМПАЛ, проведенный в Чисинау в июне 2007 года, является существенной вехой, так как он утвердил создание Группы 1 и ввел в силу план мероприятий. Этот план мероприятий предусматривает пять основных вех, для выполнения миссии и достижения успеха:

- обзор существующих мероприятий для проведения тренинга и сертификации, определение тем, которые должны быть включены в конкретную программу по Тренингу и Сертификации, разработка основных принципов для конкретной программы обучения, основанной на регионах и государственном секторе,
- распространение и последующее завершение результатов первого шага,
- основные положения конкретной программы обучения для тренинга и сертификации,
- разработку методологии преподавания программы по тренингу и сертификации,
- развитие сети инструкторов.

Следуя решениям, принятым в Чисинау, был выбран и назначен консультант для проведения «Консультации по сертификационным программам и программам тренинга для внутренних аудиторов в государственном секторе (“Consultancy on the Training and Certification Programs for Internal Auditors in the Public Sector”).

Стамбул 2008 год – распространение и последующие шаги

Третий семинар состоялся в Стамбуле в феврале 2008 года, где была представлена презентация Отчета, подготовленного консультантом, г-ном Конрадом Кнедлером (Mr. Konrad Knedler), что явилось завершением шага 1.

Основанный на существующих материалах и анализах вопросников, заполненных представителями стран-участниц сообщества, этот отчет представляет собой обзор и рассматривает нынешние мероприятия для проведения тренинга и сертификации внутренних аудиторов в государственном секторе в регионе РЕМПАЛ. В нем также предлагается конкретный учебный план для регионов, основанный на государственном секторе, что создает базис для дальнейших обсуждений и намечает в общих чертах контур бюджета для соответствующего

исполнения. Следующие за презентацией обсуждения сводятся к нижеследующему:

- Существует общее соглашение о необходимости:
 - принять похожий учебный план, который охватывает многообразные аспекты профессии, такие как международные стандарты, лучший опыт, система, основанная на риске, взаимосвязь между внутренним аудитом и внутренним контролем;
 - принять во внимание, то, что внутренние аудиторы в государственном секторе должны быть в полной мере знакомы с местной правовой и законодательной структурой, относящейся к бюджету, государственным финансам, государственным закупкам и человеческим ресурсам;
- никакого соглашения не было достигнуто по:
 - стандартной программе обучения, которая будет определять уровень профессионализма претендентов, условия окончательной оценки;
 - условия и источники финансирования.

Второй шаг заключался в распространении и последующем завершении результатов первого шага через сообщество PEMPAL посредством консультации для представления мнений трех учреждений, указанных в отчете во время групповых обсуждений. А именно, консультации проводились с Институтом внутренних аудиторов (the International Institute of Internal Auditors (IIA)), Общественным институтом государственных финансов и бухгалтерского учета (the Chartered Institute of Public Finance and Accountancy (CIPFA)) и Центром по развитию финансов в Словении (the Center of Excellence in Finance of Slovenia (CEF)). Ответы, представленные вышеуказанными учреждениями приняты во внимание и проанализированы в настоящем отчете.

Все документы, представленные на всем протяжении второй фазы, доступные для исполнения этого задания:

- отчет г-на Кнедлера,
- комментарии по отчету и предложения, представленные Институтом внутренних аудиторов (IIA) и Общественным институтом государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA),
- комментарии по отчету, подготовленные CEF,
- круг полномочий нынешнего назначения, совместно подготовленный со стороны INWENT и руководителем группы 1 .

Любляна 2009 год – необходимость усиления проекта

Семинар был организован в Любляне 1 апреля 2009 года для обсуждения результатов отчета по Региональному тренингу и сертификации внутреннего аудита.

Настоящий отчет нацелен на комплексное замечание по вышеуказанным документам и принимает во внимание ситуацию по мероприятиям по тренингу и сертификации, согласно тому, как они организованы в каждой стране, представленной в группе. Он также представляет идеи о том, как использовать в своих целях все интересные советы и предлагает программу обучения, которая

может удовлетворить наибольшую часть ожиданий, выраженных по настоящее время, включая те, что были выдвинуты во время семинара в Любляне.

1. Цель и объем задания

Это задание ограничено рамками плана мероприятий, принятого группой 1 в 2007 году и воспроизведенного ниже:

- Первым шагом является обеспечение обзора и пересмотра существующих мероприятий для тренинга и сертификации внутренних аудиторов в государственном секторе. На этом основании, должен быть разработан контур (общая схема) для конкретной учебной программы, основанной на регионе и государственном секторе. Эта фаза завершилась, и окончательный отчет был представлен.
- Вторым шагом является распространение и последующее завершение результатов первого шага через сообщество PEM PAL. Основываясь на вкладе, сделанном сообществом PEM PAL, завершение отчета выполнено.
- Третьим шагом является расширение и определение конкретного учебного плана для программы тренинга и сертификации (T&CP), адаптированного к специфической ситуации и ограничениям государственного сектора в тех странах, где реформы внутреннего аудита идут полным ходом, и современный внутренний аудит находится на ранних стадиях развития. В особенности, речь идет о регионе Юго-восточной Европы и Кавказа (назван: "регион"). Эта учебная программа будет частично основываться на существующих материалах (где это уместно), а частично разработана консультантом.
- Четвертым шагом является разработка методологии преподавания T&CP для будущих и нынешних внутренних аудиторов, а также тренинг инструкторов для преподавания этой программы T&CP на местных языках.
- По отношению к предыдущему шагу, целью пятого шага является разработка и развитие сети инструкторов из разных стран для дальнейшего развития программ T&CP и обмена информацией и методологией, используемой в различных странах, а также обмен информацией с профессиональными организациями. Это является среднесрочной целью группы.

Консультация нацелена на обеспечение ключевой технической поддержки для подготовки третьего шага плана мероприятий группы, как было описано выше. Это создает промежуточный шаг между фазами 2 и 3 и предусмотрен в качестве поддержки для группы 1 в подготовке и принятии решений для фазы 3.

Что касается круга полномочий (ToR), то этот промежуточный шаг состоит из следующих аспектов:

- дать экспертное мнение о предложениях по поддержке программы T&CP, подготовленное двумя профессиональными учреждениями (IIA and CIPFA), принимая во внимание комментарии, сделанные в «Отчете Кнедлера» ("Knedler Report");
- подготовить краткую структуру (включая детальное бюджетное предположение) возможного третьего предложения, в случае если оба

представленных предложения не будут соответствовать главе «Структура для учебного плана новой программы T&CP» в «Отчете Кнедлика»;

- подготовить рекомендации для группы 1 как основы для принятия решения одного из предложений;
- представить и обсудить проект отчета с группой 1 и подготовить окончательный отчет.

Итогом консультации является то, что ожидается, что настоящий отчет обеспечит подробное мнение относительно предположений, потенциальных рисков и рекомендаций по предложениям к программам тренинга и сертификации, которые проводят профессиональные ассоциации, включая:

- подробный обзор их преимуществ и недостатков относительно определенной системы критериев, относящихся к ситуации и потребностям внутреннего аудита в регионе;
- понимание того, как соответственные предложенные программы T&CP отвечают более широкому содержанию создания профессиональной функции внутреннего аудита в регионе, из которых тренинг и сертификация являются необходимой частью;
- финансовые привлечения предложений в среднесрочный период (3 года) для государств, также как и необходимость внешнего финансирования;
- четкую информацию о временных рамках.

2. Методология

2.1. Выполненная работа

Методология, использованная для исполнения этого задания, состояла из семи шагов:

- суммирование всех элементов, которые необходимо учесть при обдумывании плана схемы тренинга и сертификации,
- анализ отчета Кнедлера с учетом вопросов, которые будут подняты до продвижения к следующим шагам,
- рассмотрение комментариев и предложений, подготовленных со стороны ИА и СІРFA в свете замечаний, представленных CEF, таким образом, чтобы группа 1 была обеспечена искусственным сопоставлением двух решений,
- обдумывание третьего шага, что позволит более правильное соответствие между предложением и ожиданиями и облегчит среднесрочное бюджетное планирование,
- представление участникам группы 1 обзора существующей ситуации и привлечение внимания к вопросам, которые все еще находятся в ожидании рассмотрения до момента продвижения вперед,
- сбор мнений и реакций на различные вопросы, прояснившиеся во время презентации и принятие во внимание уровня желаниа для дальнейшего продолжения идеи регионального подхода к схеме тренинга и сертификации внутреннего аудита,

- подготовка проекта окончательного отчета нацелена на то, чтобы поднять все существующие вопросы, требующие обсуждения и принятия решения на разных уровнях.

2.2. Ограничения объема

Обязательно стоит отметить на этой стадии, что для принятия правильного решения, именно в этот момент бывает недостаточно необходимого уровня подготовленности.

Конечно, недавние изменения, произошедшие в учреждениях, имеющих отношение к внутреннему аудиту во многих странах, привели к замене большого количества представителей, составляющих группу 1. Участие в семинаре, проводимом 1 апреля 2009 года, было несоответствующим для того, чтобы считать его достаточным для кворума для выражения мнения группы 1. Более того, большинство участников не были вовсе или в не достаточной мере были знакомы с вопросами на повестке дня.

Поэтому, цель этого задания должна быть сокращена и ограничена до:

- детального обзора их преимуществ и недостатков [по отношению к основным вопросам, включаемым в повестку дня во время планирования тренинга и сертификации] касательно ситуации и потребностей внутреннего аудита [в общем] в регионе;
- понимания того, как соответственная предполагаемая программа T&CP, соответствует более широкому контексту создания профессиональной работы внутреннего аудита в регионе, из которой тренинг и сертификация являются лишь одной из необходимых частей;
- идеи о третьем пункте, указанном в круге полномочий (ToR) (финансовые привлечения предложений в среднесрочный период (3 года) для государств, а также необходимость внешнего финансирования) не может действительно быть предусмотрена на этой стадии.

3. Элементы, которые необходимо предусмотреть для составления схемы тренинга и сертификации

Комментарии, подготовленные Центром по развитию финансов CEF, содержат соответствующие вопросы, которые необходимо задать при составлении среднесрочного бюджета. С более широкой точки зрения, темы, следующие ниже, не предусмотрены на достаточно подробном уровне:

- Требование, которое необходимо охватить,
- Изучаемая совокупность,
- Распределение внутри национального тренинга, между специальными, подогнанными под страну программами, подготовленными международными учреждениями, специализирующимися на тренингах, и теми программами, которые просто взяты «с полки»,
- Местонахождение проведения тренинга и права на владение интеллектуальной собственностью,
- Руководящие полномочия для своевременной сертификации и для разработки содержания.

Эта настоящая часть имеет целью указать на основные различные элементы, которые необходимо учитывать при определении срока проекта. Следующие шесть пунктов были подробно представлены участникам последнего семинара в Любляне.

3.1. Требование, которое необходимо охватить

Отчет Кнедлера является значительным шагом вперед в деле определения требования, тем не менее, нуждающийся в более глубоком анализе.

Прежде всего, так как регион, представленный группой 1, является в некоторой степени неоднородным с точки зрения уже созданных возможностей внутреннего аудита, то необходимые требования по тренингу и сертификации внутренних аудиторов очень различны. Некоторые страны уже достигли продвинутого уровня в применении схемы PIFC¹ и открыли филиал Института внутреннего аудита, который организывает внутригосударственные сессии по Сертификации внутренних аудиторов. Более того, некоторые другие страны все еще получают значительную помощь для применения PIFC и развития внутреннего аудита. Этот контекст делает непригодным любую поглощающую способность и снижает мотивацию для участия в региональной программе, когда подогнанная под государство тренинг программа предлагается прямо на работе.

Что касается программ по тренингу, подготовленных на национальном уровне, то здесь ситуация также может отличаться в зависимости от страны. Даже если концепция части тренинг программы, подготовленной на национальном уровне, в

¹ PIFC поддерживает Государственный внутренний финансовый контроль (Public Internal Financial Control) – схема внутреннего контроля и внутреннего аудита, выдвинутый ЕС.

то же самое время является обязательной для охвата всего многообразия содержащихся вопросов и для снижения расходов, вопрос о способности обеспечения хорошего качества внутригосударственных тренингов остается открытым. Конечно, простая сессия для тренинга тренеров была бы достаточной для тех стран, которые уже имеют такую базу, в то время как для некоторых других государств, эта сфера будет также зависима от внешней технической помощи.

И в заключение, важным является то, что необходимо определить предел ожиданий и возможной гибкости со стороны предложений, чтобы таким образом каждой стране дать возможность получить больше предложений с подготовленными решениями, основанными на их технических условиях. Например, некоторые страны могли бы заинтересоваться «полным пакетом предложений» ("full options package") системы тренинга и сертификации; это осуществит полную подготовку тренинга, систему награждения посредством дополнительной сертификации, доступной элите. В связи с этим, Институт внутренних аудиторов предлагает варианты, которые будут способствовать функционированию надлежащего квалифицированного управления для профессии внутреннего аудитора. Это дает возможность для применения сертификации в дополнение к тем, которые, в конечном счете, представлены на национальном уровне, например, CIA (стандартный уровень, но международно-признанный), продвинутые аудиторские специальности или квалификации руководителя отделов внутреннего аудита, что может быть рассмотрено как высшее признание. Некоторые из стран будут только рассматривать интерес международно-признанной сертификации, в то время как другие государства будут концентрировать свое внимание на внутригосударственной юридической силе сертификации для того, чтобы избежать слишком высокой реорганизации штатов.

Фактически, регионализация схемы тренинга и сертификации внутренних аудиторов также может привести к сертификации, признанной в региональном масштабе, если система помогает стандартизации совокупности параметров навыков, стандартов и восприятия профессии.

3.1.1. Четкое определение миссий внутренних аудиторов и объема их деятельности

Во многих странах, представленных в группе 1, внутренний фактический контроль, осуществляется лицами, выполняющими функции, которые называются по-разному, даже, несмотря на то, что они относятся к объему обязанностей, которые обычно входят в сферу деятельности внутреннего аудита. В числе прочего, инспекции, финансовый контроль или определенные органы надзора выиграют от такого тренинга, так как в более или менее скором будущем произойдет их слияние.

Явно заметна необходимость в наиболее полном подсчете совокупностей, потенциально правомерных для программ тренинга и сертификации. Поэтому, до того, как начать второй раунд идентификации, необходимо определить критерии. Наиболее правдоподобно исключение указанных ниже пунктов:

- все органы, непосредственно назначенные для проведения анти-коррупционных расследований,
- на месте экспромтом созданные контролеры, для проведения расследований,
- члены инспекций, которые обращаются к внутреннему аудиту, даже если это, по определенным инструкциям, названный внутренний контроль, например инспекции для отчета Министру финансов или главе государства, они выполнены по заданиям за пределами министерств, к которым они принадлежат.

3.1.2. Изучаемая совокупность

Изучаемая совокупность зависит от вышеуказанных критериев отбора, также как и от уровня, который должен быть принят во внимание в каждой стране.

Прежде чем рассматривать программу тренинга и сертификации, важно знать, заменит ли ожидаемая схема тренинга и сертификации любую другую существующую систему (таким образом, что все страны, представленные в группе примут эту же систему тренинга и сертификации для своих внутренних аудиторов), или эта система будет сосуществовать с ныне существующими (без четкого стремления заменить их в краткосрочной перспективе)?

Что касается самой программы тренинга и сертификации, также необходимо знать точную цель программы. Имеет ли она своей целью:

- только создать корни новой профессиональной системы путем разработки схемы и обеспечения тренинга для внутригосударственного ядра, который позже распространит знания на втором уровне,
- или также поддерживать Профессиональное сообщество после старта.

Ответы на эти вопросы являются не только наиболее решающими с точки зрения бюджетного планирования. Они значительно обуславливают политическое решение о том, чтобы присоединиться или нет к групповым амбициям, так как влияние такого решения полностью отличается от одного сценария к другому.

3.2. Значение сертификации

Что означает понятие сертификации? Слово "сертификация" обычно используется для названия процесса, целью которого является удостоверение того, что данный кандидат приобрел требуемый уровень необходимых навыков, знания дела и профессиональных возможностей для того, чтобы исполнить определенные функции или полномочия.

Это рассматривается как часть процесса качественного контроля, исполняемого сертифицирующим учреждением (или органом), специально вверенного в круг его компетенции. Как часть качественного процесса, он обычно подразумевает:

- условия, необходимые для вверения сертифицирующих полномочий органам или учреждениям,
- условия юридической действительности этой сертификации, которая нуждается в постоянном обновлении.

3.2.1. Понятие -- сертифицирующее учреждение

При отсутствии ясной ориентации, в настоящий момент мы имеем три системы:

- сертификация со стороны международно-признанных систем/институтов,
- сертификация как результат обучающей программы тренинга,
- сертификация со стороны сертифицирующего учреждения, такого как Центральный координационный орган (the Central Harmonization Unit (CHU)), так как в некоторых странах концепция PIFC полностью принимается.

В случае принятия системы тренинга и сертификации, она будет полагаться на сертификацию Института внутренних аудиторов, которая проводится либо в местных масштабах, либо в международных. Альтернатива существует между полным изъятием сертификационных полномочий путем вверения их Институту внутренних аудиторов или его филиалу, и рассмотрением сертификатов Института внутренних аудиторов в качестве единственного, создающего основу для применения национальной сертификации государственной службы, права, данного государственным сертификационным учреждением.

Другой вариант также может состоять из сертификации тренинг процесса и условий для допуска к нему, таким образом, чтобы все результаты сертифицировались де факто. В этом случае сертифицирующее учреждение полностью делегирует свои полномочия тренинг центру или компании, проводящей тренинг, исполняя постоянный контроль качества процесса для того, чтобы быть «достаточно уверенными» в его эффективности и значимости сертификации, переданной от их имени.

Если ни Институт внутренних аудиторов, ни Общественный институт государственных финансов и бухгалтерского учета, или какой-либо другой институт, проводящий тренинги, не получили права на сертификационную часть требуемого, то сертификационное учреждение, которое находится в распоряжении государства, обладает полномочиями только для сертификации государственных внутренних аудиторов по всей стране.

3.3. Вопрос юридической действительности сертификации

В принципе, сертификация может иметь ограниченный срок действительности в смысле охвата временного промежутка. Конечно, сертификация удостоверяет определенную способность личности или учреждения соответствовать серии четко определенных критериев. Если эти критерии будут меняться в зависимости от времени и юрисдикции, то сертификация не будет уже иметь значения. В качестве примера можно привести: сертифицированный внутренний аудитор при системе Института внутренних аудиторов должен периодически обращаться за обновлением сертификата; он/а должен(а) подтвердить непрерывную практику и обновить информацию о последних профессиональных достижениях или стандартах.

Другая тема, относящаяся к ограничениям действительности сертификации, поднимает вопрос о том, что дает ли право сертификат своему обладателю использовать его за пределами области, для которой он был выдан. Именно, является ли сертификат определенных внутренних аудиторов обязательным для исполнения внутреннего аудита в государственном секторе (определение государственного сектора варьируется от одной страны к другой) и наоборот, является ли сертификат, приобретенный в государственном секторе, действительным за его пределами?

Здесь, также, элементы ответов, предоставленных для вопросов, все еще находящихся на рассмотрении, помогут лучше составить проект, его финансовые требования и уровень гармонизации, который страны примут в качестве предметного охвата.

3.4. Местонахождение проведения тренинга

В зависимости от решений, принятых после рассмотрения элементов, представленных выше в параграфах 3.1 и 3.2, обязательно нужно будет выбрать бизнес модель из тех трех, что представлены ниже.

Это очевидно, что изучаемая крупная совокупность обязательно приведет к децентрализации того места, где будет проводиться тренинг. Это будет зависеть от необходимости сэкономить на командировочных расходах и переводе.

Но понятие профессионального сообщества распространяется за пределами тренинг программы, оно включает в себе обмен опытом, а понятие сообщества как группы, предполагает обмен приобретенным практическим профессионализмом и опытом. Децентрализация развития мастерства также означает разделение сообщества на под-сообщества.

Эти различные элементы разработаны в презентации моделей, как это следует ниже.

3.4.1. Централизованная модель

Централизованная модель является наиболее простой, так как она собирает в одном месте непревзойденное мастерство и проведение тренинга. Она больше всего подходит, сообщество относительно ограничено (до пяти представителей от каждой страны) и тесно обменивается „коренными изменениями“, которые каждый член сообщества вносит для своевременного внедрения.

Эта модель является рентабельной точки зрения текущих расходов самого центра, а также здесь чрезвычайно ограничен риск искажения концепций внутри сообщества.

С другой стороны, она порождает важные командировочные и транспортные расходы, а также расходы на переводы, если, конечно, участники не отобраны, основываясь на дополнительных чисто лингвистических критериях. В этом

случае, вся деятельность будет осуществляться на английском языке, и документация будет собираться на этом же языке.

Успешный рост модели Института внутренних аудиторов представляет определенные схожести с данным подходом. Сердце системы базируется в Калифорнии, но постепенно, все больше и больше новых филиалов Института внутренних аудиторов создается в государствах, имеющих компетенцию относительно лингвистических целей в региональном масштабе. Эти центры часто становятся экзаменационными центрами для соседствующих лингвистических общин; на первой стадии, они начинают только с того, что являются "профессиональной ассоциацией, признанной Институтом внутренних аудиторов".

Это решение может быть выбрано предварительно в качестве начальной модели, до распространения деятельности, связанной с тренингами за пределами языковых границ.

3.4.2. Частично децентрализованная модель

Вторая бизнес модель является производной от философии, приведенной выше. Частично децентрализованная модель предполагает, что в начальной стадии или позже, создаются подкомиссии с целью снизить командировочные и транспортные расходы и расходы на перевод или для того, чтобы отвечать определенному требованию, общему для ограниченного числа стран. Только инструкторы едут на места, где проводится тренинг и таким образом, гораздо большее число слушателей может принять участие в тренинге.

Эти подкомиссии обретают автономию, но не независимость, потому что тренинг и распространение опыта остается пирамидальным нисходящим методом, согласно которому вершину держит «главный» центр по развитию или полностью все сообщество в целом.

Разделение в подкомиссиях может произойти от многомерной таблицы, в которой учитывается до двух из нижеследующих критериев:

- географическая близость,
- языковая схожесть,
- уровень развития для установления внутреннего аудита в данной стране?
- вариант, выбранный страной из всех тех, предложенных программой тренинга и сертификации (варианты возможностей могут быть достаточно широкими начиная с принятия „полного пакета предложений“ («full options package») до минимального определения основ, которые должны быть приняты всеми членами сообщества); в этой связи, сообщество может быть затем разделено на два или три под-сообщества.

Эта модель представляет очевидные преимущества гибкости для технических и политических отборов, в то время как минимум централизации гарантирует гармонизацию. С точки зрения разумного бюджета, не децентрализованные функции будут отдельно финансироваться со стороны подкомиссий на основании соглашений,

которые периодически пересматриваются, или со стороны международных спонсоров.

3.4.3. Полностью децентрализованная модель

Предусмотренная в начальной точке или в среднесрочной или долгосрочной перспективе, эта модель подразумевает, что материалы тренинга бывают переведены сначала на все необходимые языки и в достаточной степени подогнан для того, чтобы стать частью внутригосударственных ценностей.

Тем не менее, группа "менторов", отобранная в каждой стране, должна присутствовать на первой схеме и пройти тренинг для инструкторов для того, чтобы проводить тренинги в своей родной стране. Это была приблизительная модель, принятая в сотрудничестве CEF / CIPFA для тренинг программ для сертифицированных бухгалтеров. Это история о региональном успехе.

Таким образом, только существование хорошо управляемого контроля за качеством, осуществляемого на региональном уровне, будет гарантировать исполнение обязательств по отношению к практикующему сообществу.

Выбор моделей является определяющим фактором для будущего и может только быть следствием решений, принятых выше в § 3.1. и 3.2. Именно этот выбор непосредственно влияет на размер бюджета и на уровень автономии государств, против того давления, которое региональные тренинг и сертификация обязательно создадут.

3.5. Владение правами на интеллектуальную собственность и программы

Владение правами на интеллектуальную собственность является все возрастающей важной необходимостью, когда скудность государственного финансирования заставляет определить носителей затрат. Конечно, цена тренинга, в общем, состоит из подготовки содержания, преподавания и стоимости издания. Первый и третий пункты включают в себя передачу прав на интеллектуальную собственность на содержание и его перевод.

Эти расходы на владение правами на интеллектуальную собственность могут быть предоставлены пропорционально для использования и в зависимости от выбранной модели, согласно указанному выше параграфу § 3.3. Вопрос разделения прав может стать болезненным вопросом, особенно, если каждая страна должна будет возмещать свои расходы.

3.6. Постоянный контроль качества и обновление схемы тренинга и сертификации

Будучи общим вопросом, устойчивость Профессионального сообщества зависит от его способности поддерживать необходимую последовательность группы и полезность его добавленной стоимости.

Поэтому, постоянный контроль качества должен гарантировать, что:

- количество аномальных концепций из отобранных и использованных совместно сообществом ограничено,
- необходимые обновления и усовершенствования правильно и своевременно распространены,
- инструкторы адекватно исполняют свою работу.

Это подразумевает определение потребностей, с точки зрения того, что должно быть проконтролировано, как этот контроль осуществляется, кто его осуществляет, и какие процессы проведены в самой системе, кто это оплачивает.

3.7. Взаимоотношения с другими программами обучения

В настоящий момент перечень пунктов, которые необходимо усовершенствовать в дальнейшем при разработке схемы тренинга и программы, важным является обдумывание возможных сокращений, предложенных обладателям сертификатов внутреннего аудита или смежных профессиональных областях. Филиал не может закрыться также без рассмотрения обстоятельства уже назначенных внутренних аудиторов.

3.7.1. Положение уже назначенных внутренних аудиторов

Должны ли они пройти через полный тренинг и сертификацию? Освобождены ли они частично или полностью от этого обязательства? Во втором случае, считают ли их специалистами, имеющими такую же совокупность профессиональных параметров и одинаковые права? Является сосуществование между двумя статусами предусмотренным на ограниченный период? Предусмотрена ли возможность в определенное время присоединиться к программе тренинга и сертификации?

3.7.2. Решения, предложенные для внешних аудиторов и государственных бухгалтеров

Для того, чтобы быть назначенными внутренними аудиторами, должны ли они пройти через полный тренинг и сертификацию? Предусмотрена ли возможность в определенное время присоединиться к программе тренинга и сертификации?

3.7.3. Международные сертификаты и роль ассоциации местных аудиторов

Для того, чтобы быть назначенными внутренними аудиторами в государственный сектор, достаточен ли такой сертификат для этого или он только принимается во внимание для того, чтобы пропустить часть содержания тренинга и сертификации? Предусмотрена ли возможность в определенное время присоединиться к программе тренинга и сертификации?

Этот пункт 3.7 является крайне важным для измерения программы, так же как и для установления целей тренинга и сертификации. Существует ряд вопросов, для большей части, которые необходимо рассмотреть на высшем уровне и в результате это может привести к значительным обновлениям в существующей правовой системе (будет предусмотрено или сделано предварительно до принятия решения о программе).

4. Соответствие между решениями и потребностями

4.1. Потребности

4.1.1. Отозвание общей цели, назначенной для Группы 1

Слайд², скопированный ниже, представляет общую цель, назначенную для Группы 1.

Group 1: Training and Certification

Overall Vision

Internal auditor as partner of public sector manager.

Overall mission

Develop and implement a harmonized generic curriculum for training and certification for internal auditors in the public sector (in all PEM-PAL countries and worldwide).



Public Expenditure Management
Peer Assisted Learning

² Слайд извлечен из короткой презентации, сделанной Томиславом Мицетичем (Tomislav Micetic) для членов группы. Участвовавших в семинаре PEMPAL / CoP в Любляне 2 мая 2009 года.

Группа 1: Тренинг и Сертификация

Общее видение

Внутренний аудитор как партнер
руководителя государственного сектора.

Общая миссия

Разработать и обеспечить выполнение согласованной
концептуальной обучающей программы для тренинга и
сертификации
для внутренних аудиторов в государственном секторе
(в странах РЕМПАЛ и по всему миру)

4.1.2. Потребности, которые временно выражены в отчете Кнедлера

Отчет Кнедлера представляет первый уровень определения потребностей, которые могут быть воспроизведены как нижеследующее:

- двухмодульная схема тренинга, включая затраты, произведенные на национальном уровне?
- общий модуль начального образования (университетский диплом),
- общий модуль опыта (например, 2 года),
- всеобщая система официальных сертификатов, объединяющая концепцию национальной сертификации и доступ к международно-признанным сертификациям (например, CIA, CGAP, ACCA, CPA и CIPFA).

Согласно плану, эти условия должны быть снабжены полномочиями посредством законодательных положений.

Рекомендуется, чтобы программа курса тренинга и сертификации была разделена на два основных модуля, которые длятся не более года каждый. Модуль 1 концентрируется на типах аудита, процессах и техниках, а Модуль 2 собирает все части, которые не имеют чисто международного значения. Второй уровень должен главным образом соприкасаться с национальной/региональной средой.

Модуль 1 состоит из:

- стандартов – роль и применение стандартов IIA и INTOSAI (включая руководящие указания), другие стандарты;
- риск/контроль модели – Структура внутреннего контроля (COSO I) и Управления бизнес рисками (Enterprise Risk Management) (COSO II), типы контроля;
- процесс аудита – долгосрочное планирование, планирование проектов, работа в полевых условиях, отчетность, отслеживание;
- работа аудитора – сверка, финансы, исполнение, IT, расследование мошенничества, консультирование, самооценка контроля и риска (Control & Risk Self assessment);
- методика аудита – количественный и качественный методы, метода сбора данных;
- методы управления – управление человеческими ресурсами, управление исполнением, стратегическое и функциональное управление, руководство проектами;
- финансовая отчетность и бухгалтерский учет – государственный бюджет, расходы, основанные на конкретной активности, финансовая отчетность.

Модуль будет заключать в себе:

- государственные закупки и оказание услуг – правовая структура, типы контрактов, государственное частное сотрудничество, другие методы оказания услуг;
- государственное финансирование – Государственный бюджет – разработка, структура, исполнение и мониторинг, типы государственных бюджетных организаций, государственные доходы и расходы, принципы государственного финансирования;
- местные правила бухгалтерского учета – финансовая отчетность, контроль над финансовой отчетностью, особенности бухгалтерского учета государственного сектора;
- государственное управление – организация и структура государственной администрации, разделение полномочий, государственная служба, парламент, офис президента, министерства, государственные учреждения, местные власти;
- государственная стратегия – ключевые государственные стратегии (например, государственное здравоохранение, энергия, социальная политика, политика регионального развития, государственная помощь, конкуренция);
- дела ЕС – бюджет ЕС, стратегии ЕС, правовая структура, институты ЕС, государственный внутренний финансовый контроль;
- юридическая система – источники закона, конституции, налогообложения;
- система контроля – институт Верховного аудита, другие функции контроля/инспекции/аудита, государственная проверка и подотчетность.

4.1.3. Замечания по потребностям

4.1.3.1. Потребности, которые должны быть оставлены такими, как они выражены

Основное содержание: Основное содержание схемы тренинга должно быть сохранено, как оно есть, потому что оно полное и всесторонне соответствует ожидаемому уровню знаний, который будет дан внутреннему аудитору.

Первоначальные требования для доступа к профессии: Первоначальные требования, выраженные по отношению к опыту и базовому образованию, также являются классическим методом среди повсюду-признанных в наши дни.

Тем не менее, альтернатива к университетским дипломам³ должна быть оставлена для государственных служащих, которые имеют более долгий опыт и, особенно, в области аудита и контроля. Может быть установлено положение об устном экзамене в дополнение к требованию о минимальном 10-летнем опыте в случае отсутствия университетского диплома.

Стандартизация посредством включения в правовую структуру: Также рекомендовано включить критерии для найма на работу внутренних аудиторов в правовую структуру. Однако, нет необходимости в том, чтобы устанавливать это на законодательном уровне.

4.1.3.2. Потребности, которые могут быть пересмотрены

Распределение материалов тренинга: Было бы правильным разделить материалы тренинга на две категории для распределения, что имело бы значение для большого числа стран: материалы, относящиеся к международным практикам и положениям(а) и материалы, связанные с внутригосударственной правовой структурой и административной организацией (b). Интерес этого изменения в том, что эти категории рассматривают различные по своей природе данные для тренинга, вместо последовательных стадий в учебной программе для него.

Подобные же пункты затем классифицировались бы следующим образом:

- Пункты, относящиеся к международным практикам и положениям:
 - стандарты – роль и использование стандартов IIA и INTOSAI (включая руководящие директивы), другие стандарты;
 - риск/контроль модели – Структура внутреннего контроля (COSO I) и Управления бизнес рисками (Enterprise Risk Management) (COSO II), типы контроля;
 - процесс аудита – долгосрочное планирование, планирование проектов, работа в полевых условиях, отчетность, отслеживание;
 - работа аудитора – сверка, финансы, исполнение, IT, расследование мошенничества, консультирование, самооценка контроля и риска (Control & Risk Self assessment);

³ Ссылка на так называемое «Болонское соглашение» (« Bologna Agreement »), которое занимается между прочим понятием уровня эквивалентности.

- методы аудита – количественный и качественный методы, метода сбора данных;
 - методы управления – управление человеческими ресурсами, управление исполнением, стратегическое и функциональное управление, руководство проектами;
 - финансовая отчетность и бухгалтерский учет – государственный бюджет, расходы, основанные на конкретной активности, финансовая отчетность;
 - дела ЕС – бюджет ЕС, стратегии ЕС, правовая структура, институты ЕС, государственный внутренний финансовый контроль;
 - юридическая система – источники закона, конституции, налогообложения;
 - система контроля – институт Верховного аудита, другие функции контроля/инспекции/аудита, государственная проверка и подотчетность.
- пункты, относящиеся к внутренней правовой структуре и административной организации:
 - государственные закупки и оказание услуг – правовая структура, типы контрактов, государственное частное сотрудничество, другие методы оказания услуг;
 - государственное финансирование – Государственный бюджет – разработка, структура, исполнение и мониторинг, типы государственных бюджетных организаций, государственные доходы и расходы, принципы государственного финансирования;
 - местные правила бухгалтерского учета – финансовая отчетность, контроль над финансовой отчетностью, особенности бухгалтерского учета государственного сектора;
 - государственное управление – организация и структура государственной администрации, разделение полномочий, государственная служба, парламент, офис президента, министерства, государственные учреждения, местные власти;
 - государственная стратегия – ключевые государственные стратегии (например, государственное здравоохранение, энергия, социальная политика, политика регионального развития, государственная помощь, конкуренция);

Смысл проведения экзамена: должно быть предусмотрено два дополнительных типа экзамена:

- проведение экзамена перед получением доступа к уровню – целью является подтверждение того, что претендент обладает требуемым уровнем и имеет потенциал для того, чтобы продолжить уровень и получить всю пользу от тренинга и отвечать окончательным критериям после завершения обязательств тренинга;
- проведение экзамена в конце уровня – концентрация внимания на способностях и навыках, которыми должны овладеть по завершению данной стадии.

Количество уровней и их продолжительность: один год – это хорошая средняя продолжительность для профессионального уровня тренинга, так как это позволяет его продолжение на работе, соответствующую мотивировку и необходимое время для усвоения сжатого содержания.

Тем не менее, первый раздел пунктов, перечисленных выше, представляет собой слишком высокий уровень обязательств, которые должны быть выполнены в течение одного года. Рекомендуется разделить пункты, представленные со стороны международных специалистов на два уровня с соответствующей последовательностью для того, чтобы в конце каждого из них провести экзамен и предоставить возможность для того, чтобы обогатиться дополнительным опытом в полевых условиях во время перерыва, установленного между двумя уровнями. Содержание в таком случае будет таковым:

- Уровень 1 – основы внутреннего аудита, инструменты и методы:
 - стандарты – роль и использование стандартов IIA и INTOSAI (включая руководящие директивы), другие стандарты;
 - риск/контроль модели – Структура внутреннего контроля (COSO I) и Управления бизнес рисками (Enterprise Risk Management) (COSO II), типы контроля;
 - процесс аудита – долгосрочное планирование, планирование проектов, работа в полевых условиях, отчетность, отслеживание;
 - работа аудитора – сверка, финансы, исполнение, IT, расследование мошенничества, консультирование, самооценка контроля и риска (Control & Risk Self assessment);
 - методы аудита – количественный и качественный методы, метода сбора данных;

- Уровень 2 - продвинутая практика внутреннего аудитора
 - методы управления – управление человеческими ресурсами, управление исполнением, стратегическое и функциональное управление, руководство проектами;
 - финансовая отчетность и бухгалтерский учет – государственный бюджет, расходы, основанные на конкретной активности, финансовая отчетность;
 - дела ЕС – бюджет ЕС, стратегии ЕС, правовая структура, институты ЕС, государственный внутренний финансовый контроль;
 - юридическая система – источники закона, конституции, налогообложения;
 - система контроля – институт Верховного аудита, другие функции контроля/инспекции/аудита, государственная проверка и подотчетность.

Пункты, относящиеся к внутренней правовой структуре и административной организации, останутся в качестве полного пакета, который будет использоваться ниже, в части 5.

4.2. Решения, предложенные Институтом внутреннего аудита (ИИА) и Общественного института государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA)

4.2.1. Они полностью не удовлетворяли потребности

На этой стадии ни один из документов, подготовленных ни Институтом внутреннего аудита (ИИА), ни Общественным институтом государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA), не полностью удовлетворяет потребностям. Эта ситуация создалась вследствие нескольких причин, которые взаимосвязаны:

- к двум хорошо известным институтам, а именно Институту внутреннего аудита (ИИА), и Общественному институту государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA), обратились лишь с просьбой представить комментарии к отчету. Задание было трудным.
- требование было все еще нечетким, для того, чтобы реально составить бюджет и положить основу для исчерпывающего рассмотрения более подготовленного ответа. Предложения по-прежнему очень близки к тем, что уже находятся на полках.

4.2.2. Они являются дополнительными, но не соизмеримыми

Философия двух институтов достаточно отличается, и документы прекрасно отражают это различие:

- Институт внутреннего аудита (ИИА) является первым из профессиональных институтов, который приобрел признанную роль в установлении профессиональных стандартов и является лучшим в оценке их понимания претендентами. Обеспечение тренингов является дополнительной услугой, направленной на оказание помощи отдельным лицам более успешно сдать экзамены.
- Общественный институт государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA) изначально является институтом тренинга, который берет на себя ответственность о создании мощностей для недавно признанных профессий в государственном секторе. Экзамены являются частью услуг, как заключительная фаза процесса, который они выполняют.

4.3. Пробел, который все еще необходимо заполнить

Помимо необходимости сделать выбор принципов, представленных выше в части 3, существуют две области, внутри которых нужно обратить внимание на следующее:

- вклад в национальный тренинг,
- уровень гибкости и приспособленности.

Некоторые вводимые данные и дополнительные идеи, представлены в параграфах ниже, но в свое время необходимо будет его более глубокое определение.

4.3.1. Вклад в национально проводимый тренинг

Вопросы национально проводимого тренинга, как они выражены в отчете Кнедлера и различным образом собраны в параграфах 4.1.3.2. выше, составляют уровень 0 системы, представленной ниже в части 5.

Основной идеей, которая привела к этому изменению, является та, что эти вопросы составляют ту основу, о которой должен быть информирован каждый аудитор до того, как начнет учебную программу тренинга. Допуск до уровня 1 обусловлен успешным результатом экзамена, сфокусированного на навыках, приобретенных на этом уровне 0.

Тем не менее, программа тренинга и сертификации должна рассматривать множество вариантов, предложенных странам, начиная с полной автономии при подготовке претендентов к уровню 1 (в этом случае содержание уровня 0 является лишь указанием того, что необходимо знать соискателям к концу уровня 0) до полной зависимости для тех стран, которые могут обратиться за технической помощью для того, чтобы взять на себя также ответственность преподавания уровня 0. Ряд возможностей между этими двумя противоположностями достаточно широк и необходимо провести дальнейшее исследование.

4.3.2. Уровень гибкости и приспособленности

Второй пункт относится к вопросу: рассматриваем ли мы группу стран, относящихся к региональному практическому сообществу внутренних аудиторов, как конфедерацию или как федерацию? Другими словами, разделяют ли эти страны в точности одинаковое видение и полностью скоординированную совокупность инструментов тренинга в уровне 0 для сертификации и для даже более дальних карьерных перспектив? Или они только разделяют общее желание оптимизировать свои существующие возможности и использовать только то, что может быть взято в набор тренинга и сертификации?

В настоящий момент выясняется, что есть возможность лучше определить потребности, которые являются несомненными, однако большая приспособляемость предложения должна быть предусмотрена и размер каждого компонента должен быть сохранен на рациональном уровне. Этот уровень находится между минимумом требований для выживания понятия сообщества и максимумом свободы, которая в обязательном порядке должна быть предоставлена странам, имеющим различную историческую базу и цели. С этой перспективы формулирование целей группы 1 (§ 4.1.1.) представляются как чрезмерно претенциозные и могут ввести в заблуждение.

5. Попытка третьего пути

Учебная программа, разработанная в этой главе, не составляет полного пересмотра взглядов, представленных в отчете Кнедлера. Она претендует на признание быть новым шагом в процессе определения, что учитывает уроки, полученные в различных идентичных ситуациях. Она также убеждает решить некоторые трудности, представленные в этом отчете.

5.1. Концептуальные основы

Качество работы внутреннего аудита зависит не только от качества тренинга. Это также относится к:

- пониманию внутреннего аудита и более общего высказывания о концепции государственной подотчетности со стороны чиновников и высоких государственных руководителей;
- историческая основа и понимание административных деловых процессов самими внутренними аудиторами,
- мотивация высокопрофессиональных государственных служащих присоединиться к профессии внутренних аудиторов.

5.1.1. Понимание внутреннего аудита и более общее высказывание концепции государственной подотчетности со стороны чиновников и высоких государственных руководителей

5.1.1.1. Шаг по направлению к повышению права собственности

Политические решения и решения высокопоставленного руководства, которые будут приняты, могут быть рассмотрены либо как проблема, потенциально наносящая ущерб применению REMPAL-IA/CoP или возможность распространить понимание того, что такое внутренний аудит и как его можно использовать среди чиновников и государственных руководителей.

Поэтому, обязательства, принятые перед кандидатами, достичь высокого уровня навыков и мотивации до того, как обратиться с просьбой об участии в первом уровне, даст возможность лучшего осознания обязательного профессионализма.

Регионализация учебной программы тренинга и сертификации создаст своего рода конкуренцию среди и внутри стран, что будет стимулировать применение хорошей подготовки в каждой стране, представленной в Группе 1.

5.1.1.2. Возможность использования стажеров после завершения каждой стадии процесса

Было бы правильным, назначить потенциальных аудиторов в подразделения внутреннего аудита, как только они завершат уровень 0, независимо от того, где организовано преподавание этого уровня. Эти стажеры будут обладать соответствующими знаниями, достаточными для того, чтобы их использовали в качестве вторых внутренних аудиторов, а затем, приобрести опыт первых аудиторов, что поможет им в понимании уровня 1.

В конце уровня 1 государственные служащие будут квалифицированными внутренними аудиторами, способными выполнить простые аудиты под руководством сертифицированных старших коллег или стать частью большей по величине команды, проводящих более сложный аудит. Период продолжительностью в один год в этой промежуточной ситуации в то же самое время будет полезным для института, который не потеряет сразу ресурсы за чересчур долгий период времени и для внутреннего аудитора, который приобретет дополнительный опыт.

Экзамен, открывающий допуск к уровню 2 будет включать в себя вопросы об опыте, приобретенном во время периода стажировки. После завершения уровня 2, внутренний аудитор получит сертификат и будет готов к выполнению всех видов аудита, включая аудиты в особых областях, таких как проекты, финансируемые ЕС.

Чиновники и высокие руководители на опыте испытают пользу от прогресса, сделанного внутренними аудиторами, посредством учебной программы и во время периодов, проведенных на практике. Они убедятся в полезности этой работы.

5.1.2. Историческая основа и понимание административных деловых процессов самими внутренними аудиторами

Уровень 0 и обязательный период практики между уровнями 1 и 2 должен усилить способность внутренних аудиторов понять деловую ориентацию в аудитах, которые они должны будут выполнить.

5.1.3. Мотивация высокопрофессиональных государственных служащих присоединиться к профессии внутренних аудиторов

Приобретение трех последовательных уровней должно стать ценным качеством для мотивации, так как:

- ясно демонстрирует достигнутый успех,
- показывает за пределами профессии тот факт, что достигнутые степени не просто дарованы,
- открывает перспективу карьерного развития.

5.2. Предложенная модель

Модель, представленная дальше содержит в себе фактически 4 уровня, каждый из которых представлен в таблице ниже.

В этой модели каждая страна на своем уровне сохраняет ответственность за:

- то, децентрализован или нет в стране процесс отбора персонала, уполномоченного обратиться за уровнем 1, независимо от того, были ли проведены вступительные экзамены или тренинг;
- подготовку отобранных кандидатов для успешного доступа к уровню 1;
- принятие на себя обязательств или привлечение внешних ресурсов для подготовки курсов, включая уровень 1;
- предоставление возможности аудиторам, закончившим уровень 1, приобрести опыт во время практики в течение одного-двух лет до того, как присоединиться к уровню 2;
- откладывание в конечном итоге допуска к уровню 2 с целью регулирования распределения превосходства в ранге в профессии в национальном уровне;
- поощрение своих аудиторов посредством разрешения обратиться за документом за печатью или международным сертификатом.

Все экзамены при вступлении и при окончании уровней 1,2 и для международной сертификации сохранены на международном уровне.

Уровень	Условия доступа	Добавленная стоимость	Приобретенный уровень
Уровень 0⁴	Национальное руководство	Приобрести прекрасное знание об организации, правовой структуре и административной основе на национальном уровне	1. Компетентный, чтобы обратиться с просьбой об уровне 1 2. Компетентный, чтобы быть помощником внутреннего аудитора
Уровень 1	Успешное прохождение приемных экзаменов, основанное на хорошем знании всех вопросов относящихся к уровню 0	Приобрести знание международных стандартов и инструментов для внутреннего аудита	1. Степень по внутреннему аудиту 2. Готовность к назначению в качестве младшего внутреннего аудитора

⁴ Посещение уровня 0 не является обязательным. Этот уровень включает в себя серию местных курсов, которые соискатели могут посещать для того, чтобы заполнить пробелы между их реальными способностями и знаниями и тем, что ожидается для прохождения на уровень 1. Затем это становится совместной ответственностью соискателя и органов государственной власти решать если да, то какой уровень модуля 0 должен быть пройден. Более того, страны могут решить организовать Модуль 0 и отобрать только уже в достаточной мере опытных соискателей.

Уровень 2	Успешное прохождение приемных экзаменов, основанной опыт, приобретенный во время периода практики в течение периода одного-двух лет	Объединение профессионального практического опыта и приобретение новых передовых навыков в комплексных областях.	1. Сертифицированный внутренний аудитор 2. Готовность к назначению в качестве старшего внутреннего аудитора
Дополнительные сертификаты	1. Сертифицированные внутренние аудиторы 2. Заявление, одобренное по иерархии 3. Знание иностранных языков	Карьерные перспективы и поощрение от руководства и сертификаты международного уровня	- Международно признанный аудитор - Специализированный аудитор - Сертифицированный глава подразделения внутреннего аудита

Модель также представлена на следующей странице с точки зрения восходящего графика.



5.3. Меры по предупреждению возможных конфликтов интересов

С целью предупредить потенциальные конфликты интересов, было бы также желательно использование разделения обязанностей между различными заданиями: проведение тренинга и экзаменов. Они должны быть отданы различным институтам: (соответственно Общественному институту государственных финансов и бухгалтерского учета (CIPFA) и Институту внутренних аудиторов (IIA), например), которые координируются со стороны третьего института, ответственного за логистику, педагогическое исполнение, и координацию (например, Центр по развитию финансов (CEF)).

Эта схема является здоровой для последующей возможной децентрализации вплоть до полной децентрализации, пока, контроль за качеством не приспособлен к обстоятельствам. Роль функции координации становится главным ключом для успеха.

6. Работа, которую необходимо завершить до принятия дальнейших решений

Как видно из настоящего отчета, зрелость проекта все еще не достаточная для более подробной подготовки программы тренинга и сертификации и для представления соответствующего обращения за бюджетом.

Дополнительная подготовка может быть только возможна в том случае, если Группа 1 вновь покрывает тот же самый уровень обязательства, как, когда было принято решение взять на себя определение и исполнение проекта программы тренинга и сертификации.

Для того, чтобы опять мобилизовать тот же самый кворум, новый рабочий семинар должен быть запланирован не позже чем через шесть месяцев, считая с настоящего момента. К тому времени настоящий отчет должен быть распространен среди участников Группы 1 для утверждения и в качестве вектора осведомленности для тех представителей, которые не участвовали в семинаре, проведенном в Любляне 1 апреля 2009 года.

А тем временем, специальная группа может взять на себя «репортаж с места событий» для того, чтобы оценить уровень желания лиц, принимающих решения в ключевых странах, двигаться вперед и в каких условиях.

Окончательная версия этого отчета ожидается быть готовой к середине мая, включая время для перевода на русский и сербо-хорватский языки, (Албания считает, что нет необходимости в переводе в данный момент до того, как он будет представлен соответствующим ответственным лицам, принимающим решение) реакцию участников на последний семинар.

Непосредственной целью спонсоров является подтверждение существования надлежащего закрытия сделки к июлю 2009 года, и если это так, то спланировать и организовать новое собрание в сентябре 2009 года с четко поставленной целью завершить работу, первоначально заданную для совещания группы в Любляне.