

Фаня Филипова¹
Даниела Георгиева²
Бистра Николова³
Рени Петрова⁴
Илиян Христов⁵

ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВИ ПРЕД СЧЕТОВОДНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Разгледани са следния кръг от въпроси: променящата се роля и функции на счетоводната професия като основен фактор за неотложна промяна в счетоводното образование; дискусия относно вижданията и подходите за промяна в счетоводното образование от страна на водещи университети по света; подходите за промяна в професионалната подготовка на счетоводителите от страна на водещите международни и национални професионални организации; анализ на проблема за счетоводното образование и професионалната подготовка на счетоводителите в България. Направен е анализ на съдържанието от знания, умения и компетентности, които следва да получат и развият в хода на своето образование и професионално обучение счетоводителите, с цел изпълнението на разнообразни отчетни, финансови, контролни, аналитични и управленски функции във всички сфери на икономиката и в обществения живот. Изследвано е адаптирането и промяната в счетоводното образование в България съобразно обективно променящите се реалности и нужди на практиката. **Основната теза** е насочена към прилагане на **подход за интегрирано взаимодействие между фундаментални и професионални (специализиращи) знания и умения, както и чрез гъвкаво сътрудничество между университет – професионални организации – практика – бизнес**. Изразените виждания са основно от гледна точка на **висшето счетоводно образование** и са съобразени с възможността завършващите студенти да се реализат **не само краткосрочно, но и в дългосрочна перспектива, заемайки високи и отговорни професионални и управленски постове**. Емпиричната част на изследването е насочена към

¹ Фаня Филипова е проф. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

² Даниела Георгиева е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

³ Бистра Николова е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

⁴ Рени Петрова е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

⁵ Илиян Христов е гл. ас. д-р в Икономически университет, гр. Варна, Катедра “Счетоводна отчетност”.

проучване нуждите на практиката в България: какви изисквания поставят работодателите, както и големите счетоводно-одиторски предприятия при обявяване на работна позиция, налагаща счетоводна подготовка.

JEL: M41

„Счетоводното образование не трябва да е насочено единствено към това, което професионалистът ще работи в началото на своята кариера. То трябва да предостави интегрирани знания, умения и компетенции, които да му позволят да избира какво би правил в една по-далечна перспектива.”⁶

Към счетоводната професия се предявяват нови изисквания и нуждата е тя да изпълнява множество интегрирани роли, пряко насочени към активно участие във фирмения управленски процес. Това би се постигнало чрез добре обмислен подход за **интегрирано взаимодействие между фундаментални и професионални (специализиращи) знания и умения, както и чрез гъвкаво сътрудничество между университет – професионални организации – практика – бизнес.**

Бъдещето на счетоводната професия е пряко зависимо от:

1. Репутацията ѝ и оценката на обществото за нейната значимост, а това остро поставя **проблемът за обучение и следване на професионална етика и ценности.**
2. Обхватът на ролите (функциите), които тя е в състояние да изпълнява в предприятията, особено в средните и големите. Това изисква **промяна в обучението и подготовка за новите роли и предизвикателства.**

1. Променящата се роля и функции на счетоводната професия: основен фактор за неотложна промяна в счетоводното образование

През последните 5-6 години, световната икономическа криза накара корпорациите, заинтересуваните институции, правителственият сектор, професионалните организации по света, университетите и други, остро да поставят въпроса за ролята и очакванията на обществото от счетоводната професия, както и това дали тя е подготвена за новите предизвикателства. Тук са систематизирани и анализирани разбиранията и вижданията на най-активните и влиятелни органи и лица в това отношение.

Според мнението на Международната федерация на счетоводителите (IFAC), изразено в Дискусионния документ *“The role and expectations of a CFO: A global debate of preparing accountants for financial leadership”* (IFAC, 2013), главният финансов директор (CFO) трябва да се ръководи от следните принципи:

⁶ Lawson et.al., 2014.

- да бъде ефективен лидер в организацията (предприятието) и ключов член на висшето ръководство;
- да балансира отговорностите си, свързани с опазване на собствеността и тези, свързани с участие в бизнеспартньорството;
- да действа като обединяваща и направляваща дейността на предприятието фигура.
- да бъде ефективен лидер на финансовата и счетоводната функция;
- да подпомага професионализма при изпълнение на горните роли, както и професионализма в предприятието като цяло.

Тези принципи очертават рамката, в която ще се развива ролята на финансов директор (или главен финансов директор, главен счетоводител) в момента и за в бъдеще. Те изразяват очакванията на бизнеса, на висшето ръководство и на собствениците относно неговите нови, променящи се функции. Това налага внимателен анализ на учебните програми във висшите училища, подготвящи кадри в областта на счетоводната професия. Този анализ трябва да установи дали съвкупността от учебни дисциплини и връзката между тях гарантира необходимата съвкупност от знания и умения, които да са стабилна основа за изпълнение на тези нови професионални функции.

Според проучване на Ernst & Young (2010), извършено сред 669 главни финансови директори от Европа, Средния изток, Индия и Африка, 29% от тях са завършили специалност „Финанси“; 27% са сертифицирани професионални счетоводители и 27% са завършили магистърска степен по бизнес администрация. В друго сродно изследване (Murphy, 2013) се констатира, че през последните години, броят на финансовите директори – сертифицирани професионални счетоводители в някои юрисдикции леко е намалял, особено в по-големите компании. ***В САЩ например процентът на главните финансови директори – сертифицирани професионални счетоводители, е нараснал от 25% през 2006 г. на 38% през 2013 г. Тези тенденции са сериозно основание за необходимостта от нов подход за подготовка на счетоводителите за тяхната нарастваща роля при финансовото управление на организациите.***

Според IFAC, изпълнението на посочените функции от страна на професионалните счетоводители⁷ налага те да участват ***във всеки един етап от създаването, управлението и представянето на корпоративната стойност*** (IFAC, 2011). По-конкретно, професионалният счетоводител, трябва да:

- създава стойност (creating value) – чрез разработване и участие във фирмените стратегии за постигане на стойност;

⁷ Навсякъде в текста терминът „професионален счетоводител“ се употребява в смисъла, приет от IFAC.

- подпомага, улеснява създаването на стойност (enabling value) – чрез подкрепа на ръководството при вземане на решения и помощ при изпълнение на управленските функции;
- опазва създаваната стойност (preserving value) – чрез управление на активите и пасивите; управление на риска; чрез ефективен вътрешен контрол.
- отчита създаването на стойността (reporting value) – чрез уместно, подходящо, полезно вътрешно и външно докладване.

Според Международен образователен стандарт 3 Професионални умения и обща подготовка (IFAC, 2014), професионалните умения на професионалния счетоводител трябва да включват интелектуални, технически и функционални, персонални, комуникативни и организационни и бизнес-управленски умения. Тези умения са в основата на възможността професионалният счетоводител да притежава компетентност, което означава съвкупност от знания, умения, професионални ценности, етика и нагласи.

Обаче множество скорошни изследвания сочат, че сегашният професионален счетоводител не е достатъчно подготвен за новите предизвикателства и за новите си роли. Така в проучване, в което участват 750 главни финансови директори от целия свят, извършено от ACCA и IMA (2013), мнозинството от участниците – 61%, заявяват, че те не са изпълнявали други функции, извън финансовата. Това, на фона на новите бизнес предизвикателства, налага продължаващо обучение на професионалисти-счетоводители, както и промяна в обхвата, съдържанието и подходите на обучение на бъдещите кадри – студенти по счетоводство (бакалаври и магистри).

Според Американския институт на сертифицираните обществени счетоводители (AICPA), основните компетенции, отговарящи на променящата се среда, посочени в публикувания през 2011 г. документ “CPA Horizons 2025” (AICPA, 2011) са следните:

- комуникационни умения;
- ръководни, лидерски умения;
- критично мислене и способност за решаване на проблеми;
- способност за предвиждане и решаване на нововъзникващи проблеми;
- интеграция и сътрудничество.

Прави силно впечатление фактът, че тази най-голяма и влиятелна професионална организация на счетоводители в света, коренно променя разбирането си за това какви умения трябва да развият при своята подготовка професионалните счетоводители: традиционните технически умения и нормативни познания, са изместени от т. нар. “soft skills” – способности за комуникиране, за екипна работа, за сътрудничество; за аналитичност и бърза реакция; за лидерство, интеграция и креативност. В основата на тези нови, нетипични доскоро за

счетоводителите изисквания, стои **прагматичната претенция на бизнеса и обществото счетоводителите също да участват в процеса на създаване, а не само на отчитане, анализиране и контролиране на стойността, на капитала, на печалбите.**

Посочените умения и компетенции, адаптирани към професионалните счетоводители, заети в бизнеса (в организациите и предприятията) изглеждат така:

- корпоративна отговорност и участие в устойчивото развитие на организацията;
- лидерство, работа с хора и способност за извършване на промени в мениджмънта;
- стратегическо ръководство и планиране;
- управление и справяне с рискове и несигурности;
- управление на корпоративните финанси;
- управление изпълнението на приетите бюджети;
- отчитане на сделките и операциите;
- управление на проекти и партниране;
- маркетинг и комуникация с клиенти.
- участие при внедряване, използване и контрола върху информационните системи и технологии в предприятието.

Според **британската Асоциация на сертифицираните счетоводители** (АССА, 2012) обучението за счетоводната професия, както във висшите училища, така и в професионалните организации, **ще претърпи значими промени**. Причина за това е нарастващата нужда счетоводителите да изпълняват **все по-стратегически и предприемачески роли в предприятията**. Познанията в областта на различните култури и езици се превръщат във важен фактор при изпълнение на професионалните отговорности в епохата на глобализацията. Бурното развитие на технологиите и тяхното приложение в управлението на организациите също е централен фокус сред уменията и компетенциите, които настоящият и бъдещият счетоводител следва да притежават. Он-лайн обучението, предлагането на безплатни материали и он-лайн курсове следва да стане задължителен елемент при обучение на професионалните счетоводители от страна на университетите и професионалните организации. В цитираното изследване на АССА се посочва, че повече от 1000 университета в света, в т.ч. Harvard и MIT (Massachusetts Institute of Technology) предлагат подобни безплатни форми на обучение.

Фигура 1 е адаптирана от цитираното изследване на АССА и тя онагледява какви са възможните сценарии за развитие на счетоводната роля в бъдеще.

Анализирайки традиционната подготовка на счетоводителите, независимо от редицата специфики в учебните програми и разнообразието от акценти в различните университети и подготвящи професионални организации (както по света, така и в България), авторите на настоящето изследване подкрепят доминиращото в момента

разбиране, **че счетоводителите са сравнително слабо подготвени за новите си роли**, като последните имат много по-всеобхватен организационен характер, вкл. извършване на промени в бизнес модела на предприятията.

Фигура 1



Таблица 1 посочва ранжираните фактори, които в бъдеще се очаква да оказват най-голямо влияние върху счетоводната професия (адаптирано от изследването на ACCA (2012) „100 drivers of change for the global accountancy profession“).

Таблица 1

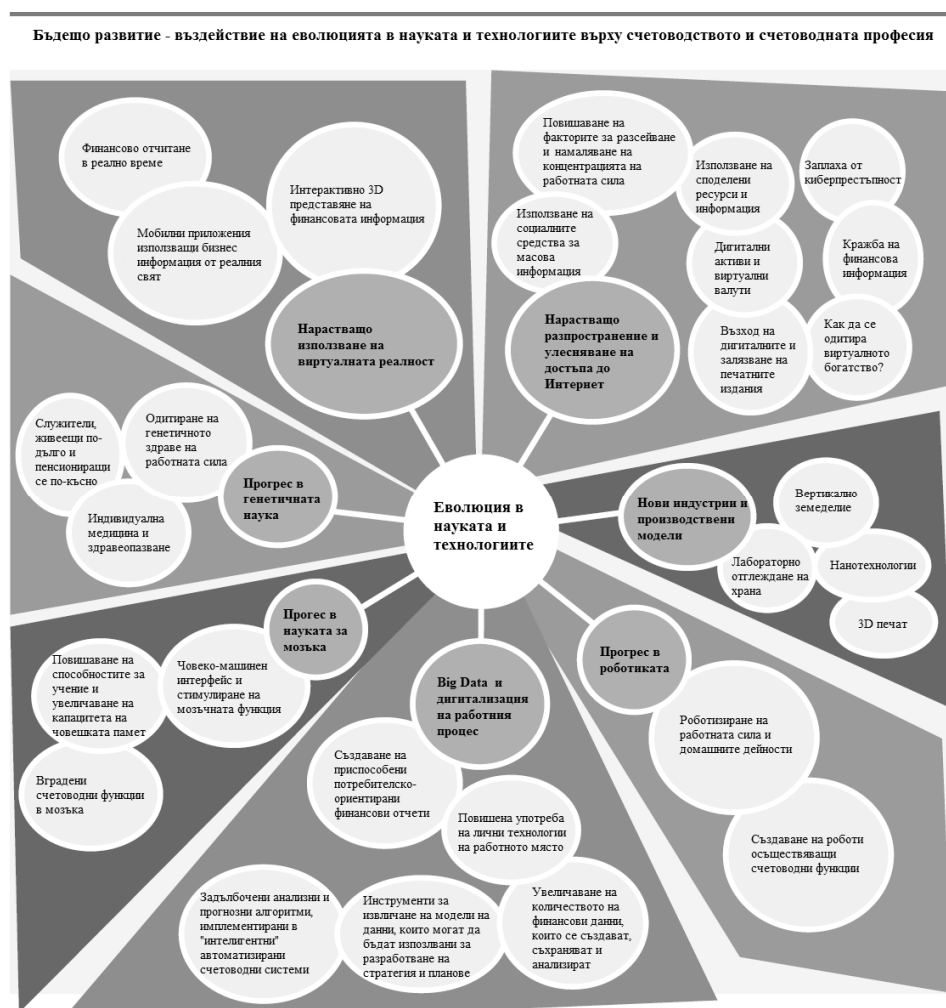
Ранжиране на факторите, които се очаква да имат най-голямо влияние върху счетоводната професия според членовете на Глобалния Форум

Ранг	Фактор
1	Нефинансова информация и интегрирана отчетност
2	Стабилност на глобалната икономическа инфраструктура
3	Публичното отношение към чистия капитализъм
3	Ниво на комплексност (сложност) на бизнеса
5	Обем и сложност на законовата регулация
5	Възрастова структура на работната сила
7	Способност за управление на риска в предприятието
8	Фокус на глобалните управляващи институции
8	Очакванията за работното място на поколения Y, Z и следващи
8	Качество и наличност на глобалните запаси от таланти
8	Еволюция на регулирането и практиката на корпоративното управление
8	Очакванията на обществото и разбирането за счетоводството

Видно от представените данни, водещ фактор (ранг 1), влияещ върху професията, се очертава да бъде нефинансовата информация и т.нар. интегрирана отчетност. Естествено, тук възниква въпросът: как висшето счетоводно образование ще отговори на тези нови процеси? Учебните програми и професионалната подготовка на счетоводителите в България (а и по света) адаптират ли се към промените?

Фигура 2

Бъдещо развитие на счетоводството и счетоводната професия



Фигура 2, представена от ACCA (2012), обобщава как развитието на науката и технологиите влияят сега и занапред върху развитието на счетоводството и счетоводната професия. Това поставя въпроса: счетоводното образование и

професионална подготовка отразяват ли в своето съдържание, учебни програми и подходи за обучение, влиянието на тези бързо развиващи се технологии, които коренно променят както работната среда, така и цялостната бизнес и социална среда?

В изследването на KPMG (2015) „The View from the Top: CEOs See a Powerful Future for the CFO. Are CFOs Ready for the Challenge?“ се констатира следната промяна във фокуса на CFOs през следващите няколко години:

Таблица 2

Функции и роля на финансов директор (CFO – главен финансов директор)

Финансовите директори се фокусират върху:

Сега След 3 год.

Обединяване на постиженията на IT технологиите и възползване от възможностите на развиващия се пазар (Cloud съвместими ERP системи, мобилни технологии и др.)	34%	↑36%
Използване на принципите и възможностите на финансите (чрез стандартизация, автоматизация или аутсорсинг)	31%	↑34%
Засилване на синхрона между финансовото планиране и стратегия	29%	↓28%
Трансформиране на финансовите данни в информация, за да се стимулира растежа на организацията	27%	↑28%
Вграждане на функциите на финансите в цялото предприятие	26%	↓23%
Използване на регулаторната среда за конкурентно предимство	24%	↑25%

Забележка: Процентите надхвърлят 100%, защото анкетираните са избрали повече от един отговор.

Инициативи на CFO, които могат да донесат за стратегическа стойност за организацията

Прилагане на финансов анализ на данните за постигане на печеливш растеж	49%
Извличане на конкурентно предимство от регулаторната среда	48%
Прилагане на финансов анализ на данните за постигане на нови операционни модели (продукти, пазари, канали за дистрибуция)	43%
Привличане и задържане на служители с високи финансови познания и разбирания за тяхното адекватно прилагане	40%
Подобряване на възможностите за прогнозиране	40%

Забележка: Процентите надхвърлят 100%, защото анкетираните са избрали повече от един отговор.

Коя от следните позиции ще нараства най-много по значимост през следващите 3 години? (%)	
Главен финансов директор	56
Главен оперативен директор	47
Главен директор "Информационни технологии"	44
Главен маркетингов директор	34
Главен директор "Човешки ресурси"	20

Забележка: Процентите надхвърлят 100%, защото анкетираните са избрали повече от един отговор.

Най-важните лични качества на Главния финансов директор (%)	
Лидерски качества	45
Внимание към детайлите и процесите	41
Умения за изпълнение	34
Умения за работа с акционери и анализатори	32
Глобално мислене и стратегически подход	32
Отвореност към иновации и трансформации	23
Способности за създаване на партньорства/връзки/ с чужди организации	18
Интерес / познания във всички бизнес области	18
Умения за вътрешно-фирмено сътрудничество	14
Умения за водене на преговори	7
Комуникативност	6

В подкрепа на горепосоченото е и изследването Intuit 2020 Report, Forecast for the Accounting Profession (Intuit, 2011), в което се изразява разбирането, че настоящето десетилетие е маркирано от значими демографски, икономически, социални и технически процеси, които неминуемо променят счетоводната професия. **Според доклада, четири са основните тенденции, които ще повлияят на професията:**

1. Променящата се бизнес среда, която налага и създава нови възможности.
2. Демографските промени, които променят както професионалистите, така и техните клиенти.
3. Технологичните промени, които изместват фокуса от създаване на данни към анализ и вземане на решения на база генерираната информация.
4. Високите технологии, които налагат високо-технологичен начин за обслужване на клиентите от страна на професионалистите.

Развитието на електронната търговия, мобилните средства, на социалните мрежи и всичко това – повлияно от скоростното развитие на технологиите, ще оказва огромно въздействие върху бизнеса и конкуренцията на пазара в следващите години, както на локално, така и на глобално ниво. Това се превръща в главен фактор за промяна в счетоводната професия: **от нея все повече се очаква да предлага конкурентни стратегии за бизнеса, а не единствено изготвяне на отчети и попълване на данъчни декларации. Познания в областта на глобализацията, мобилния**

маркетинг, международните регулации и стандарти, са в основата на новите предизвикателства, с които ще се сблъскват счетоводителите напред. Това налага и ново съдържание и нови подходи в тяхното обучение и професионална подготовка.

66% от интервюирани глобални главни финансови директори (CFO) считат, че настоящото разбиране за тяхната роля не отразява адекватно разнообразните функции, които се налага да изпълняват (Noah, 2014). Според изследване на Accenture (2012), 40% от вземащите бизнес решения в Европа считат, че бъдещият успех на организацията ще зависи от аналитичните им способности, упражнявани на високо ниво, но само 15% от тях признават, че те притежават подобни способности. Също така, изследването установява, че т. нар. „soft skills” (работа в екип, комуникативност, креативност) ще се превърнат в решаващ фактор за успеха на компаниите. *Това налага обучение на счетоводители за работа с Big Data и с нефинансова информация: развитие на способност за идентифициране на онази информация, която е ключов стимул за създаване на стойност за организацията; установяване потребностите на клиентите и предлагане на пътища за тяхното задоволяване; очертаване рамките на несигурност и рискове за компанията; развитие на способности за нови начини на анализ на информацията с цел по-добро информиране на ръководството.*

Според изследване на Protiviti (Ryan, 2015) относно водещите проблеми и въпроси, с които ще се сблъскват CFO през 2016 и следващите години, се открояват следните:

1. Финансови въпроси – печалби, приходи;
2. Рискове, свързани с киберсигурността;
3. Стратегическо планиране, в т.ч. данъчно планиране, трансферно ценообразуване и др.
4. Прогнозиране и бюджетиране.

Основният фокус ще бъде насочен към запазване маржовете на печалбата, строгото управление на работния капитал, по-точното прогнозиране на паричните потоци, по-своевременно приключване, потвърждаване на разчети и консолидация (изготвяне на консолидирани финансови отчети); по-ясното установяване и своевременно управление на бизнес рисковете. Изпълнението на всички тези задачи изисква необходимата подготовка, познания, формирани умения сред специалистите – счетоводители. Затова специалистите ясно подчертават, че новите предизвикателства пред счетоводната професия, изискват и ново образование (Mani, 2015). Водещо се оказва твърдението, че бъдещите финансови специалисти и лидери ще се ръководят от стратегии, а не единствено от отчети и справки.

2. Виждания и подходи за промяна в счетоводното образование от страна на водещи университети по света

Поради специфичните традиции в развитието на висшето счетоводно образование в развитите икономики (най-вече – в англо-саксонския свят), стимулите и поводите за промяна в обучението, в учебното съдържание винаги са се иницирали от **практикуващите професионалисти и от тук – от различните професионални организации на счетоводителите**. Разбира се, в този процес постоянно активно участват и академичните учени. В значителна част от чуждите публикации, посветени на счетоводното образование (Salem, 2013; Apostolou et.al., 2001, 2010, 2013), се констатира следното:

1. Сериозно **разминаване** между нуждите на практиката и подготовката на бъдещите кадри.
2. **Липса на интегриран подход (връзка)** между изучаваните дисциплини при обучението на счетоводните специалисти.
3. **Прекомерно фокусиране** върху стандарти, регулации и правила, и загубване на стратегическия фокус върху цялостното управление на предприятието.
4. Доминиране на бакалавърски и магистърски програми, които дават подготовка, покриваща нуждата от знания и компетенции **единствено за началния етап на работа в практиката**.
5. **Прекомерен академизъм и значително откъсване от реалната действителност** чрез фокусиране върху частни счетоводни проблеми, които обикновено представляват изследователски интерес на самите преподаватели от съответната обучаваща катедра.⁸

През последните няколко години доминиращо влияние и подкрепа получава концепцията за **интегрирана рамка от компетенции в областта на счетоводното образование** (Lawson et.al., 2014). В тази връзка, през 2010 г. Институтът на управленските счетоводители (IMA) и Американската счетоводна асоциация (AAA) създадоха работна група, наречена **Pathways Commission**, която да разработи рамката от компетентности и свързаните с нея предложения за учебно съдържание при подготовка на счетоводните специалисти. Четири са основните предложения на тази комисия:

1. Счетоводното образование следва да се **преориентира** в по-голяма степен върху проблеми, свързани с **по-дългосрочната кариера на обучаваните**.
2. Счетоводното образование следва да подготви специалистите да **могат да работят в различни отрасли и организационни среди**, вкл. в публичния сектор и в одита.

⁸ В тази връзка Fogarty and Markarian (2007, p. 137) заключават, че “днес академичното счетоводство е в залез”.

3. Учебното съдържание при обучението по счетоводство следва да се насочи **към въпроси, свързани с това: как счетоводителите могат да създават стойност за своята компания.**
4. Знанията (интелектуалното съдържание на подготовката), уменията (способността да се прилагат знанията към конкретните цели и проблеми) и компетентностите (способността да се прилагат знанията и уменията в професионална среда) на бъдещите професионалисти, **следва да са интегрирани помежду си.**

Предложеният интегриран подход е силно повлиян от все по-нарастващите изисквания на практиката, счетоводителите да комуникират и партнират с различните мениджъри в организациите в посока на подобряване на фирмената дейност и изпълнение на фирмената стратегия. Той включва **три взаимно-свързани компонента:**

- **Фундаментални компетентности:** количествени методи от сферата на математиката, статистиката; математическо прогнозиране и моделиране; оптимизационен анализ; техники на риск – анализа. Всичко това е свързано с развитие на аналитично мислене и способности за решаване на проблеми;
- **Обширни управленски компетентности:** лидерство, етика и социална отговорност; организационен и риск мениджмънт; други управленски компетентности в областта на финансите, човешките ресурси; инвестициите, маркетинга, икономикса, търговското и трудово право; фирмените преобразувания;
- **Счетоводни компетентности,** които са групирани в следните категории: финансово счетоводство, публични отчети и финансов анализ; управленско счетоводство; данъчно облагане; услуги за уверение и вътрешен контрол; професионални ценности и етика; компютърна подготовка, включително работа в ERP системи; защита и съхранение на информационните масиви.

Централен елемент на интегрираната рамка за счетоводно образование е проблемът **за взаимната обвързаност между горните 3 групи компетентности** и тяхната насоченост към широкия кръг функции и отговорности, с които е ангажиран счетоводителят през различните етапи на професионалния си живот.

През последните 10-тина години, британските и американските водещи университети, в които има счетоводни специалности – в бакалавърска и магистърска степен, се опитват да адаптират своето учебно съдържание и подходи за обучение, **повлияни от изискванията на практиката и дори – съвместно с водещите професионални счетоводни организации в тези страни като ICAEW, CIMA, ACCA, AICPA, IMA и други.** Създаването на интегрирана специалност „Счетоводство и финанси“ в университети като **London School of Economics and Political Science (LSE), Lancaster University, University of Exeter, University of Nottingham, University of Bristol, University of Bath, University of Warwick, University of Manchester,** както и магистърски програми **Счетоводство, Организации и Институции; Право и счетоводство в LSE; Счетоводство, финанси и мениджмънт в University of Bristol; Счетоводство и финансов мениджмънт в**

Lancaster University; MBA в Harvard Business School, Emory University и др. **показват**, че дори традиционно консервативните счетоводни катедри разбират нуждата, че теоретичното академично знание, **ако не е подкрепено от съвкупност от умения и знания, нужни за практиката, постепенно загубва своя смисъл**. Рискът, тези катедри да се превърнат преди всичко в научно-изследователски, а не в образователни центрове, води до значителен отлив от традиционните счетоводни образователни програми. От друга страна, практиката все по-осезаемо се сблъсква с проблеми по наемане на добре подготвени професионалисти. С това не успяват да се справят в пълна степен дори и мощните професионални организации на запад, които по традиция извършват сериозна и продължителна професионална подготовка на своите бъдещи членове. Известното абдикиране на университетите **от практически насочената подготовка** на бъдещите счетоводители и то свързана с дългосрочната професионална реализация, доведе до сериозната намеса в решаването на този проблем на правителствени органи /например в САЩ/: формиране на работни групи и комисии, които обединявайки вижданията на обществото и бизнеса; нуждите на практиката, академичния опит и този на професионалните организации, да формират единен интегриран подход за обучение и подготовка на бъдещите специалисти. Следователно, в момента водещите чужди университети и катедрите по счетоводство в тях, доминиращо се опитват в предлаганите от тях бакалавърски и магистърски счетоводни програми, да включват учебно съдържание и дисциплини, които да дадат **добра подготовка за практиката, вкл. подготовка за новите роли и предизвикателства пред счетоводната професия**. Разбира се, този процес на промяна и преориентиране не е нито така бърз, нито безпроблемен, както очаква бизнесът и обществото.

3. Виждания и подходи за промяна в професионалната подготовка на счетоводителите от страна на водещите международни и национални професионални организации

Част от тези виждания бяха посочени в т.1. на настоящето изследване. Тук само ще добавим още някои и ще доизясним доминиращите сред тях.

Lawson et al. (2014) предлагат *една обща рамка за счетоводно образование*. Водещото в нея е, че за да създава стойност за организацията, в която работи, счетоводният специалист следва да **притежава интегрирана съвкупност от професионални компетенции**, което означава:

- той следва да участва при формулиране на стратегическите направления, анализа, управлението и изпълнението им;
- той следва да има интегрирани компетенции – в преобладаващата част от университетите по света и у нас, **липсва именно интеграцията между отделните изучавани дисциплини при формиране на компетенциите на студентите по счетоводство**.

Тази съвкупност от компетенции Lawson и колектив (2014) класифицират така:

1. **Базисни компетенции** – комуникации; количествени методи; аналитично мислене и развитие на способности за решаване на проблеми; взаимоотношения с хората и с персонала; използване и приложение на технологиите. Всички те са задължителни и необходими области, с които следва да се запознаят студентите по икономика. Полезни виждания относно интегрирането на базисните компетенции в счетоводното образование предлагат Apostolou et al. (2010) и Apostolou et al. (2013).
2. **Широкообхватни управленски компетенции** – лидерство и управление; етика и социална отговорност; управление на процеси и рискове; други основни управленски компетенции като финанси, операционен мениджмънт, маркетинг, които биха помогнали на счетоводителите да си сътрудничат с останалия персонал в предприятието при създаването на фирмена стойност. Интегрираният подход тук би означавал включване и изучаване на такива въпроси като: трансферно ценообразуване; управление на риска и вътрешен контрол; управление на фирмени парични потоци; управление на оборотния капитал, в т.ч. на материални запаси, парични средства и разчети, с особен акцент – управление, в т.ч. събиране и застраховка на вземания.
3. **Счетоводни компетенции** – финансово счетоводство и финансов анализ; управленско счетоводство; данъци, данъчно облагане, планиране и данъчен процес; информационни системи; финансов контрол; контрол, свързан с ангажименти за уверение; вътрешен контрол; професионални ценности и етика. Тук интегрираният образователен подход означава да се обвържат счетоводните познания с тези от сферата на оценяването – оценяване по справедлива стойност, по настояща стойност; чрез прилагане метода на ефективния лихвен процент (амортизирана стойност) с цел формиране на алтернативни инвестиционни и други бизнес решения. Също е необходимо финансовите познания относно вида и особеностите на различните видове финансови инструменти да се интегрират със счетоводните правила за тяхното отчитане и оповестяване и др.

Според цитираните автори, горните три вида компетенции се получават по пътя на образованието, професионалната подготовка и чрез практическия опит (стаж).

Фигура 3

Интегрирана рамка от компетенции: рамка за счетоводно образование



Фигура 3 представя интегрираната рамка от компетенции като обща рамка за счетоводно образование, предложена от Lawson и колектив (Lawson et. al., 2014).

Международна федерация на счетоводителите (IFAC) чрез своя Комитет за Международно счетоводно образование помага активно подобряването на счетоводното образование чрез разработване и прилагане на Международни образователни стандарти (IESs). Те са важна насока и фундамент за професионалните счетоводни организации, регулаторите, работодателите, преподавателите и учащите се относно принципите за обучение и развитие на професионалните счетоводители. Глобално приетите образователни стандарти трябва да сведат до минимум различията между страни и юрисдикции, като по този начин се намалят международните различия в изискванията за класиране и работа като професионален счетоводител. В допълнение, те трябва да съдействат да се увеличи възможността за мобилност на работната сила, и по този начин да допринесат за развитието на глобалната икономика. Обхватът от задължителни дисциплини, по които професионалният счетоводител следва да бъде подготвен според Международните образователни стандарти на IFAC са:

А) В частта по счетоводство, финанси и свързаните с тях знания:

1. Финансово счетоводство и финансово докладване (финансови отчети).
2. Управленско счетоводство и контрол.
3. Данъчно облагане.
4. Гражданско и търговско право.
5. Одит и други услуги за уверение.
6. Финанси и финансов мениджмънт.
7. Професионални ценности и етика

Б) В частта по организационно и бизнес знание:

1. Икономика (микро и макроикономика)
2. Бизнессреда (в т.ч. регулиране).
3. Корпоративно управление.
4. Бизнес етика.
5. Финансови пазари.
6. Количествени методи.
7. Организационно поведение.
8. Управленски и стратегически решения.
9. Маркетинг.
10. Международен бизнес и глобализация.

В) В частта, свързана със знания в областта на информационните технологии:

1. Основи на ИТ технологиите.
2. Компетенции в областта на ИТ контрола.
3. ИТ потребителски компетенции.
4. Компетенции в една или няколко от следните области: на мениджър, оценител или разработчик на информационни системи.

Подобно е съдържанието и структурата на учебните програми на всички професионални счетоводни организации, членуващи в IFAC, а те са над 175 на брой с около 2 500 000 представители, от всички краища на света (от 130 държави).

Друга важна инициатива на **Международната федерация на счетоводителите, свързана с подготовката, обучението и развитието на професията е обширният ѝ документ „Tools and resources to support the development of the accounting profession”** (IFAC, PAO Development Committee 2011), в който тя изразява разбирането си за процеса на професионално обучение на счетоводителите. Централен фокус на документа са конкретните механизми, които Федерацията използва и предлага за подкрепа на професията и на професионалното обучение.

Изключително влиятелният професионален орган – Бордът за Международни счетоводни стандарти (IASB) споделя разбирането на проф. Mary Barth (дългогодишен участник в работата на Борда) от Stanford University относно т.нар. „рамково-базирано преподаване“. Според нея, "способността да се изготвят обосновано информирани решения и оценки е от решаващо значение за подходящото прилагане на МСФО. Рамково базираното преподаване (Framework-based teaching) е най-добрият начин да се обучат студентите, за да могат да формират тези решения и оценки. Рамково базираното обучение помага на студентите да разберат целта на концепциите, заложили във финансовата отчетност, като по този начин им помага да разберат "Защо", а не само "Как" при прилагането на изискванията на МСФО.“ Във връзка с обучението по МСС/МСФО Бордът за МСС е предприел следните инициативи:

- **разработено е ръководство за обучение по МСС/МСФО** с ясно формулирани: цел на обучението и начини/средства за постигане на тази цел; полезността, която ще носи образователната инициатива за предприятията, счетоводните фирми, преподавателите и академичните среди;
- с оглед да се променят предишните преподавателски практики, **са проведени серия от регионални семинари, свързани с преподаването на МСС/МСФО**, чиято цел е то да стане по-ефективно. Тези сесии са насочени към насърчаването и подкрепата на подход за преподаване, който да развие способността на студентите да вземат необходимите решения и да правят оценки;
- **обосновава се необходимостта от изграждане на образователен капацитет чрез развитие на образователни материали**, организиране на събития и подкрепа работата на другите. Инициативата за образование поддържа серия от

безплатни за сваляне PowerPoint (PPT) презентации с учебни бележки от сайта на Борда за МСС;

- търси се обратната връзка за резултатите от обучението и се публикува такава информация;

Важна роля относно насоките в развитието на счетоводното образование играе и **Комитетът по глобално управленско счетоводство (CGMA)**, създаден през 2011 г. и представляващ обединение на Американския институт на дипломираните експерт-счетоводители (AICPA) и Английския институт на управленските счетоводители (CIMA). **В резултат на публикуваната от него през 2014 г. Рамка от компетентности, които следва да притежава съвременният глобален управленски счетоводител (CGMA, 2014) от 2015 г. в образователната програма на тази влиятелна международна организация са включени дисциплини като:** работа с големи бази данни ("Big Data"); интегрирана отчетност; трансформиране финансовата функция на счетоводителите; създаване на устойчивост на компаниите; изучаване на риска във всички негови направления, свързани с фирмената дейност. Рамката от компетенции, утвърдена от CGMA е резултат от продължително проучване и обсъждания с представители на академичните среди, бизнеса, практиката, публичния сектор. Подобно на рамката от компетентности, утвърдена от CIMA, тя също обхваща знания в четири области: технически знания; бизнес знания; знания за работа с хората; лидерски знания и умения. Всяка една от тези области е дефинирана на четири професионални нива: основно, средно, напреднало и експертно. За всяка област от знания и ниво са посочени необходимата съвкупност от умения и компетентности, които следва да притежава управленският счетоводител, като всички те са взаимно обвързани, т.е. интегрирани в една цялостна система. **Единодушно, участниците в разработването на тази рамка от компетентности поставят за нейна основа системата от етични принципи и професионални ценности.**

Важни решения и виждания относно счетоводното образование и подготовка има и в публикуваната през юли 2012 г. в САЩ от специално сформирана за целта комисия – **The Pathways Commission за висше образование, „Национална стратегия за следващата генерация счетоводители“** (Pathways Commission, 2012). Посъщественият предложенията в тази стратегия са: по-пълно интегриране на професионално-ориентираните факултети със значимите аспекти на счетоводното образование; насочване на академичните изследвания към реални практически проблеми; засилване връзката „академични преподаватели – практикуващи специалисти“; включване на счетоводни изследвания в различни курсове и учебни програми; създаване на по-гъвкава структура и съдържание на докторските програми по счетоводство; въвеждане на разнообразни възможности за дипломиране (чрез изпит, дипломна работа, участие в изследователски проекти и др.); оценяване и адекватно стимулиране за високо-качественото преподаване; подобряване системата за атестиране във връзка оценка преподавателската работа на съответните лица; ангажиране на широката счетоводна общност при определяне на учебното съдържание, най-вече от гледна точка на бъдещите нужди и перспективи.

Отново в резултат на променящата се среда и роли, които изпълняват професионалните счетоводители, през 2015 г. Американският институт на дипломираните експерт-счетоводители публикува предложенията си за промяна в изпитното съдържание за придобиване на правоспособност „сертифициран публичен счетоводител“ (CPA). Очаква се промените да влязат в сила от началото на 2017 г. Освен традиционните специализирани познания и технически умения, сертифицираният експерт-счетоводител следва още да притежава и:

- Когнитивни умения, в т.ч. критично и аналитично мислене; способности за решаване на проблеми;
- Професионален скептицизъм;
- Познаване на професионалните и етични отговорности;
- Солидно познаване на обкръжаващата бизнес среда;
- Ефективни комуникационни умения.

Главната промяна в съдържанието на изпитите е значителното място, което се отдава на **тестването на когнитивните качества на кандидата, както и решаването на казуси**. Нагледно, AICPA представя системата от знания, умения и компетентности за придобиване на правоспособността CPA по следния начин:

Фигура 4

Система от знания, умения и компетентности за придобиване на правоспособност сертифициран /дипломиран/ публичен счетоводител (CPA)

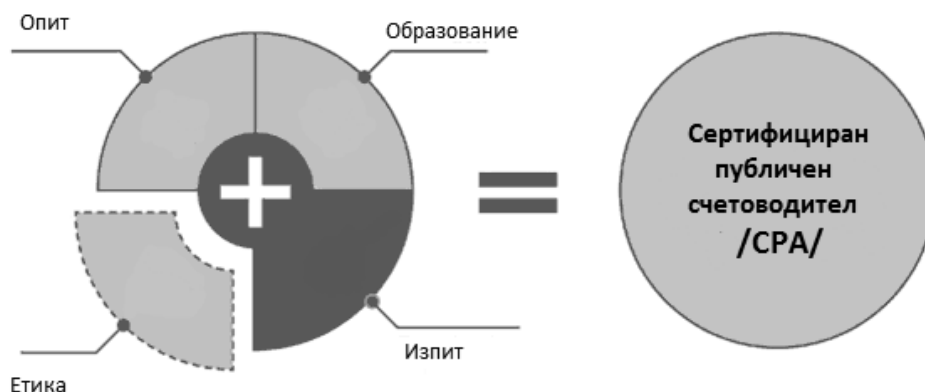


Таблица 3 представя настоящата и очакваната от 2017 г. структура на изпитите за CPA в САЩ.

Таблица 3

Структура на изпитите за Сертифициран публичен счетоводител

Раздел	Тест		Казус		Писмена комуникация	
	Настоящ изпит	Бъдещ изпит	Настоящ изпит	Бъдещ изпит	Настоящ изпит	Бъдещ изпит
Одит и услуги за уверение	90	70-75	7	8-9	-	-
Бизнес среда и концепции	72	60-65	-	4-5	3	3
Финансова отчетност и докладване	90	60-65	7	8-9	-	-
Регулиране	72	70-75	6	8-9	-	-

Иницирираната промяна в изпитното съдържание и структура за придобиване правоспособност „дипломиран (сертифициран) експерт-счетоводител“ на АICPA е в отговор на променящата се бизнес и социална среда, в която се упражнява професията; в резултат на новите нужди очаквания и роли, които тя следва да изпълнява.

Най-големият и влиятелен професионален орган на счетоводителите във **Великобритания – Институтът на сертифицираните счетоводители от Англия и Уелс (ICAEW)** има следното съдържание и структура на своята образователна програма, включваща както изпити за придобиване на правоспособност като сертифициран (дипломиран) експерт-счетоводител (маркирани са в синьо), така и за професионално ниво (маркирано в сиво) и високо (напреднало ниво – маркирано е в червено):

Фигура 5

ICAEW образователни нива и дисциплини



Прави впечатление, че по-високите нива на подготовка – професионално (professional level) и напреднало (advanced level) включват **комплексни, интегрирани знания** в

областта на бизнесстратегииите, бизнес планирането и данъчното планиране; корпоративното докладване и стратегическия корпоративен мениджмънт. **Това отново доказва новата променяща се роля на счетоводителите във фирменото управление.**

В горната посока е и съдържанието на образователните програми на **Института на управленските счетоводители във Великобритания (CIMA)**. Фигура онагледява ключовите умения, които управленските счетоводители следва да притежават, за да изпълняват успешно своите функции. Наред с традиционните технически умения (те се покриват от преобладаващата част от специалните дисциплини, изучавани в настоящата специалност „Счетоводство и контрол“ и “Счетоводство и одит“ при Икономически университет – гр. Варна), равностойна роля заемат бизнес уменията, способността да се ръководят екипи и хора, да се вземат бизнес решения; умението да се работи с хора, да се комуникира, да се водят преговори и да се сключват договори, към които е ориентирана специалността „Счетоводство и финанси“ в горепосочения университет.

Фигура 6

CIMA: Структура на уменията, които следва да притежава управленският счетоводител



CIMA дефинира 45 сфери на компетенции, чрез които управленските счетоводители могат да създават стойност за своите организации. Видно от схемата по-горе, те са класифицирани в четири направления:

- Технически знания и компетенции;
- Бизнес знания и компетенции;
- Знания и умения, свързани с работата с хора;
- Лидерски умения

Подготовката и обучението в горните четири направления, СИМА осъществява на четири нива:

- Базисно;
- Средно;
- Напреднало (високо);
- Експертно

Най-старата професионална организация на сертифицирани експерт-счетоводители в света – Институтът на експерт-счетоводителите от Шотландия (ICAS) ясно акцентира при подготовката и изпитното съдържание за придобиване на правоспособност „сертифициран експерт-счетоводител“ наличието на сериозни познания – на напреднало ниво в сферата на финансите и бизнес управлението. Това потвърждава тезата за нуждата от все по-интегрирани финансови и управленски знания, от които се нуждае професионалният счетоводител, което от своя страна налага дълбока промяна в начина на подготовка за професията и в учебното съдържание. По-долу е представена системата от знания, които са обект на проверка от страна на ICAS за получаване на професионален сертификат:

Фигура 7

Съдържание на изпитите за професионален сертификат на ICAS



Доказателството са сериозно назрялата **нужда от интеграция между университет и професионални организации** при подготовка на бъдещите счетоводители, е предлаганата от 2015 г. за първи път в света **съвместна магистърска програма**

„Професионално счетоводство”. Участници в нея са английската Асоциация на сертифицираните счетоводители (ACCA) и Университета в Лондон (University of London).⁹

На база проучените информационни източници, свързани с дейността на международни и национални професионални организации от счетоводната сфера, биха могли да се направят следните **по-значими изводи**:

1. Всяка една от проучваните организации подробно разяснява ползите от обучението, което предлага и уникалните (специфичните) му черти (заедно с характеристика и поясняване на съдържанието, представяне на учебната програма, а в някои случаи и на изискванията към студентите и критериите за оценяване).
2. Водещите организации осъзнават необходимостта от промяна на преподавателските си практики, за да отговорят на очакванията и потребностите на обучаваните студенти и на практиката, и открито обсъждат предприетите мероприятия в тази насока (работни срещи, семинари, конференции, промяна в учебно съдържание и образователни подходи).
3. Съществува стремеж да се търси обратна връзка за резултатите и постиженията в резултат на обучението, както и да се създава мултиплициращ ефект от него.
2. Всички организации предлагат подкрепящи материали на кандидат-студентите и студентите (безплатно, на разположение за изтегляне от уебсайтовете) – ръководства, информационни брошури, наръчници за обучение, презентации и видеоклипове, които рекламират предлаганите образователни услуги, обезпечават учебния процес или разясняват дейността, структурата, преподавателския състав (поместени са снимки с приветливо изражение и е осигурен достъп до професионалните биографии), развитието и историята на организацията.
3. Организациите не само разясняват какво включва обучението, но и отделят голямо внимание, за да обяснят защо е необходимо да се избере съответното обучение, като изтъкват ползите от него: както материални (лесно намиране на работа и потенциал за висока заплата), така и нематериални – престиж и доверие от страна на работодателите, развитие на професионалните знания, умения, ценности, нагласи и етика.
4. Разкрива се **връзката между отделните компоненти на образователната програма**, както и резултатът който ще се реализира след тяхното усвояване. Подчертава се, че целта е да се осигури счетоводна квалификация по една модерна програма за обучение и професионално развитие, чиито **интегрирани**

⁹ Вж. <http://www.accaglobal.com/ie/en/discover/news/2015/01/uol-masters.html>. Вероятната причина за наименованието на програмата „Професионално счетоводство” („Professional Accounting”) е да се акцентира на връзката: „академично обучение – практическа професионална подготовка“, която се постига чрез интегрираните усилия на посочения университет и съответната професионална организация.

компоненти предоставят по-задълбочено разбиране в сферата на счетоводството, финансите и бизнеса. Вzeti заедно, те помагат за изграждането на съвременни технически знания, професионални умения и практически опит.

5. Целта на обучението е не само усвояването на набор от знания, но и да се подобряват способностите и резултатите в няколко области: общуване; анализ на ситуация; вземане на решение; разрешаване на проблем; работа в екип; техническа компетентност.
6. Някои организации са осигурили възможност за практически обучения на своите студенти и поддържат указател на работодатели, които търсят стажанти.
7. Някои организации са съвместили обучението и квалификацията, която предлагат с престижни магистърски програми, например – квалификация, предлагана от Асоциацията на дипломираните експерт-счетоводители (ACCA) и магистърска степен (MSc) на Университета в Лондон.
8. Публикуват се отзиви, мнения и съвети на бивши студенти и утвърдени специалисти за предлаганите образователни услуги.
9. Използват се различни стилистични и уеб-базирани техники, за да се създаде впечатление за провеждане на диалог и комуникация в сайтовете, адресирани към кандидат-студентите. Повечето организации използват визуални елементи и фрази, които са атрактивни за студентите и провокират техния интерес, внимание, амбиции.
10. В студентите се формира увереност, че ще бъдат подкрепяни през целия път на обучението им, като например в уебсайта на ICAS е обособена отделна рубрика „Ненадмината подкрепа – на всяка стъпка от пътя”. Уебсайтовете са изключително дружелюбни, дават отговор на често задавани въпроси, съдържат полезна информация и съвети за успешна професионална реализация.
11. Предлагат се гъвкави и дистанционни форми (онлайн програми) за обучение, които позволяват съвместяване на работата и личния живот с образованието. Насърчават се дори и кандидат-студенти, които имат първоначално образование от други, съвсем различни области. Мотивът за това е, че „в действителност много студенти, които не идват от бизнес или счетоводна среда, се справят наистина добре, просто защото те започват свежи и с отворен ум.” (ICAS)
12. Организациите се грижат не само да предоставят знания на международно ниво, но и да формират професионалисти със самочувствие и увереност – има редица призови към студентите да станат професионалисти от световна класа и внушения, че това е възможно ако изберат предлаганото обучение: „Вие ще бъдете търсени в страната и по света. ... всички ще оценят кой сте: *динамичен, способен, гъвкав бизнес професионалист.*”, „*Създаваме бизнес професионалисти от световна класа*” или „*Стани професионалист от световна класа*”.

13. Някои организации провеждат конкурси и състезания за своите студенти с награди.
14. Отделя се голямо внимание, за да се мотивират кандидат-студентите да изберат предлаганото обучение, като се изтъкват международното признание, авторитета, опита и намеренията на преподавателите от обучаващите организации: Ние обединяваме бизнес професионалисти от цял свят, които работят, за да образоват, вдъхновяват и да осигурят възможност за професионално съвършенство ... Ако си мислите за кариера в бизнеса, счетоводството или финансите, ние можем да ви отведе там.”.
15. Акцентираща се не само върху качеството на обучението, но и на благоприятния психо-климат за студентите: „Когато се квалифицирате с ... вие ще бъдете в добра компания”. Като доказателство за качеството на обучението се прилагат статистически данни, удостоверяващи заеманите позиции от бивши обучавани студенти и настоящи обучители в елитни организации.
16. Някои организации са разработили т.н. „Рамка от компетентности” въз основа на задълбочени изследвания съвместно с работодателите, въз основа на която е построена учебна програма, която да се фокусира върху "пригодността за заетост".
17. У студентите се създава нагласа и увереност, не само за това че ще се реализират професионално след завършване на обучението (или дори още по време на обучението), но и че ще станат търсени и предпочитани специалисти с потенциал за високи доходи.
18. Предлагат се т.нар. „менторски програми”, за да може всеки един студент да се свърже с избран от него ментор, да почерпи от неговия опит и да намери съмишленик в негово лице.
19. Рекламирането на образователните услуги, в някои случаи, е насочено директно към учениците, които се разглеждат като потенциални кандидат-студенти, като се използват атрактивни средства (фрази, клипове и др.), разбираеми за съответната възрастова група.
20. Някои организации дават информация за „професионалните ниши”, за да подпомогнат успешната реализация на своите студенти и да популяризират съответните професионални направления.

4. Проблемът за счетоводното образование и професионалната подготовка на счетоводителите в България

Факт е, че проблемът за счетоводното образование и професионална подготовка у нас *липсва сред сериозно дискутираните от обществото въпроси*. Той напълно липсва от приоритетите на правителството, на органите и институциите, които пряко са заинтересовани от качеството на професионалната счетоводна експертиза. Той е

обект на интерес главно за специализираните счетоводни катедри към обучаващите висши училища у нас; средните училища с подобна насоченост и функциониращите със скромнен капацитет няколко професионални организации, измежду които Институтът на дипломираните експерт-счетоводители, Съюзът на счетоводителите в България, Асоциацията на счетоводните къщи. В същото време, законовата регламентация относно изискванията, квалификацията, задълженията и отговорностите на счетоводната и одиторската професия предявява към нея изключително високи критерии. За съжаление обаче, липсва национална стратегия как институциите, подготвящи бъдещите професионалисти – счетоводители, следва да се адаптират към непрестанно променящата се бизнес и социална среда. Не само правителството и регулативните органи, но и бизнесът е твърде пасивен в това отношение. Поради натрупаната инерция, специфична народо-психология и недоразвитата обществена среда у нас, инициатори в процеса за подобряване и адаптиране на счетоводното образование към променящите се реалности **следва да имат университетите, активно подпомогнати и в тясно сътрудничество с водещите професионални организации на счетоводителите.**

През последните няколко години водеща професионална организация като Института на дипломираните експерт-счетоводители (ИДЕС), прави опити за сътрудничество с някои български университети като УНСС, ВУФЗ, Стопанска академия “Д. Ценов”, Икономически университет – Варна. За целта се провеждат кръгли маси, на които се обсъждат редица професионални въпроси. Основният акцент обаче е насочен към одита и одиторската професия; счетоводното и одиторското законодателство. Липсва обширна, задълбочена дискусия и проучвания, още по-малко – единна стратегия или изпълнения на решения, **за промяна на счетоводното образование и подготовка.**

Изключително важно е да се отбележи, че исторически утвърденият в България модел за висша професионална подготовка на кадри в областта на счетоводството съществено **се различава от модела на страни с водещи традиции като Великобритания и САЩ.** Основната разлика се състои в следното: решаваща роля в практическата насоченост и подготовка за професията имат не университетите в тези страни, а **професионалните организации**, например ICAEW (Институтът на регистрираните счетоводители от Англия и Уелс), ACCA (Асоциацията на регистрираните (сертифицираните) счетоводители), CIMA (Сертифицираният институт на управленските счетоводители), ICAS (Институтът на регистрираните счетоводители на Шотландия) във Великобритания и AICPA (Американският институт на регистрираните обществени счетоводители) в САЩ. Изучаването на счетоводство, одит, контрол, в университетите в посочените държави, се характеризира с висока степен на академичност; преобладаваща методологическа насоченост; голямо разнообразие на наименованието и съдържанието на предлаганите бакалавърски и магистърски програми; силна интердисциплинарност и обвързване на счетоводството с цялостното бизнес администриране, корпоративен и в частност – финансов мениджмънт, с информационните нужди на капиталовите пазари и на публичния сектор. **Професионалните организации на счетоводителите надграждат над тази подготовка комплекс от знания, които имат пряка практическа насоченост.** Доказателство, че настоящето и бъдещото висше обучение на лицата, които ще участват в различните сегменти на счетоводната

професия, се нуждае от промяна в посока на **нови, интегрирани с финансите, мениджмънта, стратегическото планиране знания и функции**, е цитираната по-горе разработена в САЩ през 2012 г. “Национална стратегия за следващата генерация счетоводители”. Тази стратегия е описана в доклад от над 200 страници, включваща в себе си елита на академичните учени и преподаватели по счетоводство, както и водещите практики в САЩ (Pathways Commission 2012, 2013, 2014). В годините от 2012 до момента следват анализи и доклади, как и доколко американските университети прилагат въпросната стратегия.

Българският Институт на дипломираните експерт-счетоводители като най-значим орган на професионални счетоводители у нас, е член на IFAC (Международната федерация на счетоводителите), но на този етап преобладаващата част от подготовката на бъдещите дипломирани експерт-счетоводители и регистрирани одитори, се осъществява от българските университети. Т.е. традицията в България е **университетът да предостави цялостна, комплексна – както теоретична, така и практико-професионална подготовка на счетоводните специалисти**. Това налага университетските учебни програми в бакалавърската и магистърската степен, обучаващи счетоводители, **да включват в себе си дисциплини, даващи комплексни знания от всички посочени горе области, препоръчвани от IFAC, и от другите водещи професионални организации на счетоводители, чрез умело съчетаване на теоретичната и практическата подготовка**. Разбира се, всичко това следва да се ръководи от постоянните промени в средата, в която работят счетоводните специалисти, имайки предвид **новата комплексна роля и функции, които все повече бизнесът, собствениците, мениджмънтът и обществото очакват от тях**.

За да се даде обоснован отговор **какво следва да се промени в счетоводното образование и професионална подготовка на бъдещите счетоводители у нас**, авторите на настоящето изследване извършиха проучвания на практиката в следните две направления:

1. Какви изисквания поставят работодателите в България при обявяване на работна позиция, налагаща счетоводна подготовка.
2. Какви изисквания поставят големите счетоводно-одиторски предприятия при обявяване на работна позиция, налагаща счетоводна подготовка.

По отношение на изискванията, които поставят работодателите в България относно работни позиции, налагащи счетоводна подготовка, са анализирани 120 обяви за работа, актуални към месец ноември 2015 г. Тези обяви са групирани в две направления:

- А) Според предмета на дейност на предприятието – обособени са осем групи предприятия;
- Б) Според работната позиция, за която се отнася обявата – обособени са пет групи работни позиции;

Обобщени, резултати от изследването по посочените два критерия са представени в табл. 4.

Таблица 4

Изисквания на работодателите от различни отрасли и сфери, свързани с позиция,
налагаща счетоводна подготовка

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
Търговски предприятия				
	*Висше икономическо образование, специалност "Счетоводство и контрол"; *Професионален опит на подобна позиция минимум 3 години; *Познаване на нормативната уредба в областта на счетоводната и данъчната политика, както и НСС и МСС; *Добра компютърна грамотност. много добро владение на Excel и възможност за работа и с другите приложения на Microsoft Office *Висока степен на организираност и инициативност; *Умение за работа в екип.	*Висше икономическо образование (Счетоводство, Финанси, друга подходяща специалност); *Минимум 2 години опит на подобна позиция; *Добро познаване за финансово счетоводното законодателство и приложимите счетоводните стандарти; *Отлична компютърна грамотност, умения за работа със счетоводен софтуер; *Аналитичност, Отговорно отношение към работата, внимание към детайлите; *Отлично владение на английски език и втори чужд език	*висше икономическо образование опит на подобна позиция *умения за работа в екип *стриктно отношение към фирмената документация *много добра компютърна грамотност (Офис пакет, Специализиран софтуер)	*Магистърска степен по Финанси, Счетоводство или Бизнес *Аналитично и логическо мислене *Отлични умения за работа с Excel *Отлично владение на Английски език
Банки и други финансови предприятия				
• Висше образование по Икономика или Право *Умения за работа в екип •Професионален опит като банков одитор •Владение на Английски език,	*Магистърска степен по Счетоводство или Финанси * АССА/CIMA квалификация *Отлично познаване на МСФО *Лидерски качества	• Опит на сходна позиция; • Познаване на данъчното законодателство и МСС; • Отлични компютърни умения (MS Word, Excel, PowerPoint,		*Висше икономическо образование степен Бакалавър * Професионален опит в областта на кредитирането * Познаване на нормативната уредба за банковата дейност и отчетност *Теоретични и практически познания в областта на нормативната уредба свързана с управление на проблемни кредити

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
втори чужд език е предимство • Умения за работа с MS Office приложения • Лидерски качества	*Аналитично и логическо мислене *Отлични умения за работа с компютър * Отлично владение на Английски език	счетоводни програми, ERP системи), електронно банкиране; • Висше образование със счетоводна насоченост - бакалавърска или магистърска степен по счетоводство или Финанси; *Английски език - работно ниво; • Развити комуникативни способности и екипна работа; • Аналитично мислене и внимание към детайла; • Способност за работа под напрежение и спазване на крайни срокове.		* Добри компютърни умения - MS Office (Познаване на Access се счита за предимство) * Ползване на английски език на работно ниво * Комуникативност * умения за работа в екип * Инициативност и проактивност *Задълбочени познания по финансов анализ
Счетоводни кантори				
		*предпочита се висше образование по специалност "Счетоводство и контрол" предимство - Търговска гимназия *професионален опит *умения за работа със специализиран счетоводен софтуер *много добро познаване на данъчното и счетоводното законодателство *владение на Английски език *умения за работа в екип, в динамична среда, аналитичност		
Одиторски предприятия				
*познания по МСС/МСФО;				

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
*предходен опит като финансов директор или финансов одитор *умения за управление на екипи и проекти; *висше образование в областта на счетоводството или финансите; *ACCA квалификация; *отличен английски език; *добри аналитични, организационни способности.				
Туризъм				
		*висше икономическо образование - бакалавър или магистър по специалността Счетоводство и контрол; *добро познаване на нормативните актове *работа с Excel, Word, Бизнес Навигатор, Navision, SAP и други програмни продукти; *работа в екип; *добро владение на английски език - писмено и говоримо; *познания в областта на данъчното законодателство; *стаж по специалността ; *опит във фирма в областта на туризма		
Предприятия в сферата на услугите				
	*Образователна степен: Магистър или Бакалавър по специалности "Счетоводство и контрол", „Стопанско управление” или друго подходящо; *Професионален опит: * Минимум 5	* Средно икономическо или висше икономическо образование (Счетоводство и контрол или Финанси). * Практически опит в областта на счетоводството и финансите - мин. 5 год.; *Много добро познаване на нормативната уредба в областта на счетоводството, финансите, данъчния и осигурителен контрол, финансовия анализ. *Опит със счетоводни и ТРЗ програми,ERP системи, Ажур L и		*Висше образование *Опит на подобна позиция - поне 1 година *CFA, ACCA, CIMA квалификация * Отлично владение на английски език * Отлични умения за работа с Excel

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
	години трудов стаж при специалност „Счетоводство и контрол” ; *Специални умения и компетенции: познания за спецификите на съответната дейност. *Много добро познаване на нормативните актове в областта на финансовата дейност, счетоводната отчетност и вътрешния финансов контрол; *Добро познаване на нормативните актове, свързани с данъчното и осигурителното законодателство, както и на основните положения на трудовото и гражданското законодателство; *Много добро познаване на изискванията на счетоводни стандарти; *Способност за работа с Microsoft Office (на ниво над средното) и с автоматизирани информационни системи за извършване на счетоводна дейност и за дейности по ТРЗ;	Omeks 2000 са предимство; * Отговорност, коректност, инициативност; * Умение за работа в екип; * Умения за обработка на бази данни; * Умение за ефективно управление на време.		*Умения за работа с ERP системи

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
Производствени предприятия				
	*Висше икономическо образование *Опит * Владее на английски език *Добри аналитични способности * Умения за работа с ERP системи *Лидерски качества, прецизност	*Висше икономическо образование - специалност Счетоводство или Финанси; *Минимум две години опит в областта на счетоводството; *Опит в конкретния отрасъл на производството; *Добро познаване на данъчното и счетоводното законодателство; *Компютърна грамотност MS office, счетоводен софтуер; *Опит с ERP система - предимство; *Високо ниво на отговорност и дисциплина, организация и самоорганизация; *Експедитивност и стриктност при изпълнение на поставените задачи; *Спазване на трудовата дисциплина; *Умение за работа в екип.		*Магистърска степен по Финанси или Счетоводство *Отличен английски език и втори чужд език *Умения за работа с ERP системи * Добра самоорганизация * Аналитични способности
Публичен сектор				
1. Минималните и специфични изисквания, предвидени в нормативните актове за заемане на длъжността са: * образование – висше, минимална степен – „бакалавър“; * професионален опит: 4 години опит в областта на контрола, вътрешния или външния одит . * специфично изискване за заемане на конкурсната длъжност: да отговаря на изискванията на чл. 19 от Закона за вътрешния одит в публичния сектор. 2. Допълнителните изисквания за	1.Минимални и специфични изисквания за заемане на длъжността: *Степен на завършено образование – Висше/средно икономическо; *.Професионална област – счетоводство и контрол, икономика; * Трудов стаж по специалността: поне 2 години 2. Допълнителни изисквания - компютърна грамотност и работа с програмни продукти, свързани с счетоводната дейност.	*висше образование – степен бакалавър или магистър; *професионална област – стопански науки; специалност счетоводство или икономика; *Минимално изискуем професионален опит - най-малко 3 години професионален опит в областта на счетоводството, от които 2 години опит в бюджетната сфера *Специфични изисквания: *да притежава познания в областта на счетоводството, необходими за ефективното управление на проект; *познаване на нормативната уредба;	1.Минимални и специфични изисквания за заемане на длъжността: *Степен на завършено образование – Висше, бакалавър; *Професионална област – стопанска; *Една година професионален опит в област, свързана с изпълняваните преки задължения. 2.Допълнителни изисквания: *отлична компютърна грамотност *способност за работа с офис техника.	1. Минималните изисквания, предвидени в нормативните актове за заемане на длъжността са: *образование: висше, минимална степен – бакалавър; * професионален опит: 4 години опит в областта на икономиката и/или финансовата сфера, или придобит III младши ранг. 2. Допълнителните изисквания за длъжността са: *висше образование в областта на стопанските

одитор	гл. счетоводител / финансов директор	оперативен счетоводител / счетоводител	контрольор	финансов анализатор
длъжността са: * висше образование в областта на стопанските или правните науки; * компютърни умения - Word; Excel, Internet, правно-информационни продукти; * да познава добре законодателството, свързано с вътрешния одит и контрол и да прилага правилно разпоредбите му в съответната област.				науки; * владее на английски език – писмено и говоримо (приравнено на степен B2 от Общата Европейска езикова рамка); * компютърни умения - MS Office, правно-информационни продукти и работа с офис приложения; * задълбочени знания за фискалната, икономическа и социална политика на Р България и Европейския съюз; * познаване на фискалната политика и публичните финанси в Р България; * умения и способности в самостоятелната изследователска, изчислителна и писателска дейност; * познаване на основните документи в областта на стратегическото планиране и бюджетно законодателство.

Проучването показва следните резултати:

- За ръководна позиция в областта на счетоводството и финансите (главен счетоводител или финансов директор) изключително се набляга на подходящото

образование. Така например в производствените, търговските или предприятията от сферата на услугите на първо място се поставя изискване за образователен ценз в областта на счетоводството и контрола или друга сходна икономическа специалност. В банките и финансовите предприятия за подобна длъжност се поставят дори по-високи изисквания за образование като допълнителна професионална квалификация по програми на АССА или СИМА. На следващо място стоят изискванията за отлична теоретична подготовка на кандидата – познаване на националните и международните счетоводни стандарти, както и други специфични за дейността на предприятието нормативни актове. Прави впечатление, че в обявите за ръководни позиции особено много се набляга на личните качества и умения. Значително внимание се отделя на изискването за професионалист, който е с висока степен на организираност, инициативност, способности за аналитично мислене, умения за работа в екип, както и за ръководене на екип и т.н. Това потвърждава извода, че традиционните технически и нормативни познания са изместени от т.нар. „soft skills”.

- За работни позиции на експертно ниво (одитор, финансов анализатор) също се държи на висока образователната степен и се изискват допълнителни сертификати на АССА или СИМА подобно на ръководните позиции. Особено важни са и допълнителни познания като владене на чужд език, висока техническа грамотност, които разширяват обхвата на търсените компетенции.
- За работни позиции на оперативно ниво (оперативен счетоводител, финансов контролър) се търсят повече практически познания и умения в резултат на натрупан опит до момента. Не винаги се поставя условие за висше образование по специалност в областта на счетоводството и контрола. Работодателите имат конкретни изисквания за задълбочени познания на счетоводните стандарти, данъчното и осигурителното законодателство, често се изисква и умение за работа с конкретен счетоводен софтуер. Не на последно място по значение стоят личните качества като умение за работа в екип, аналитичност, комуникативност, отговорно отношение към работата, внимание към детайлите и пр.
- От гледна точка на видовете предприятия може да се обобщи, че:
 - Търговските и производствените предприятия търсят повече лични качества и натрупан предишен опит на подобна позиция. Прави впечатление, че в повечето обяви на такива работодатели около половината от изискванията за позицията попадат в категорията на т.нар. „soft skills”;
 - Банките и финансовите институции наблягат на високото образование и допълнителната квалификация от утвърдени професионални организации;
 - Предприятията от сферата на услугите, и особено специализираните в сферата на счетоводните услуги, търсят преди всичко практически знания и умения, който ще дадат възможност на потенциалния кандидат веднага да се заеме с поставената му задача, без да е необходимо допълнително обучение. Не винаги държат на висшето образование по счетоводство или сходна икономическа специалност, но все пак то е за предпочитане;

- В публичния сектор изискванията са сравнително унифицирани. Търсят се кандидати с висше икономическо образование в област „Стопански и правни науки“, не се акцентира на образование по специалност „Счетоводство“ и/или „Финанси“ или аналогична на тях. Задължително се изисква определен трудов стаж в зависимост от конкретната позиция. Често организациите от публичния сектор освен общите изисквания за образование и трудов стаж поставят и редица специфични изисквания. Те се отнасят по познаване на конкретни нормативни актове, свързани с изпълнението на задълженията (например Закон за публичните финанси, Закон за вътрешния одит в публичния сектор, познаване на фискалната, икономическата, социалната политикана РБългария и др.) Прави впечатление, че в тези обяви не се посочват изисквания за определени лични качества, по-скоро подходът тук е строго формален.

Очертава се изводът, че изискванията на работодателите в България към кандидатите за работни позиции в областта на счетоводството, контрола и финансовия анализ са изключително разнообразни. Потенциалният кандидат е необходимо да притежава комбинация от задълбочени знания, високи компетенции и подходящи лични качества и умения, за да бъде успешен професионалист.

В таблицата по-долу са представени изискванията към кандидатите за работа, подредени така както най-често се срещат в обявите за свободни работни позиции.

С цел установяване от кадри с каква счетоводна подготовка се нуждае практиката, **са изследвани и девет счетоводно-одиторски предприятия**¹⁰, специализирани в извършването на одитни и други професионални услуги и обслужващи голяма част от публичните и големите компании в национален и международен мащаб. В резултат на проучването са систематизирани изискванията към кандидатите за обявените от тях свободни работни позиции. Обобщени, тези изисквания водят до следните изводи:

- Всички изследвани одиторски предприятия поставят като основно изискване образователния ценз на кандидатите за работа. Всички те изискват кандидатите за работа, в зависимост от заеманата длъжност, да са завършили специалности в областта на счетоводството, одита, финансите, бизнес администрацията или свързани с предходните, академични дисциплини. Някои от изследваните големи одиторски дружества представят и възможности за стажантски програми на студенти в последната година от обучението им. При задоволително представяне от тяхна страна, компаниите предоставят възможността за заемане на постоянна позиция чрез сключване на трудов договор. От 2016 г. експертите по човешки ресурси на голямата одиторска компания Deloitte се интересуват вече **единствено от данни за личния и икономически опит на кандидатите за работа**. Това ще се постигне като бъдат заличавани имената на учебните заведения в документите на кандидатите за работа. По този начин одиторската компания се стреми да акцентира **върху личностните качества и постижения на хората и ще дава**

¹⁰ 1. Deloitte; 2. Ernst & Young; 3. KPMG; 4. PWC; 5. Grant Thornton Ltd.; 6. АФА; 7. Одит Уеб ООД; 8. БДО България ООД; 9. Ди Еф Кей АНДА Консултинг ООД.

приоритет на лицата, завършващи с отлични оценки и по-малко реномирани училища и университети.

- На следващо място, анализират одиторски компании поставят езиковите компетенции на кандидатите за работа. Спрямо лицата е налице изискване за отлично писмено и говоримо владение на английски език, с оглед на транснационалния характер на осъществяваните дейности от съвременния бизнес. По този начин се акцентира върху излизане от ограничената рамка на работа и обучение в страната, и се набляга върху социалните и комуникативните умения на кандидатите и възможностите, които предоставя счетоводно-одиторската професия в международен план.
- На следващо място са и изискванията за компютърни знания и умения от страна на кандидатите, свързани с отлично владение на офис пакети и опит в работата със счетоводен софтуер. Необходимост е одиторът, като аналитичен специалист, да умеє да обработва, сводира, организира и обработва данни и таблични форми от одитираното предприятие. Електронните таблици са основен елемент на всеки офис пакет и представляват компютърна симулация на хартиени счетоводни листи, които могат да съдържат цифрови и текстови данни и резултати от формули. Поради това е задължително доброто познаване на възможностите на електронните таблици, като верен помощник на всеки счетоводен специалист и одитор.

Опитът със счетоводен софтуер е предимство за кандидатите за работа. В процеса на осъществяване на своите задължения, одиторите общуват и със счетоводителите в предприятия-клиенти, които са ангажирани с текущото отчитане на възникващите стопански операции и работят с конкретен счетоводен продукт. Познаването на различни счетоводни продукти спомага за натрупване на знания в одиторите относно възможностите за автоматизирана обработка на информацията. Нещо повече, опитът със счетоводния софтуер и познаването на неговите възможности за обобщаване на информацията, способства извеждане на правилните справки и отчети, необходими на одитора за коректно и качествено осъществяване на неговата работа;

- Важно значение при избора на персонал имат и организаторските умения, свързани с организационните качества на кандидата за самостоятелно планиране на ежедневните дейности и организиране адекватно планиране на времето, необходимо за постигане на всяка работна задача. Способността за справяне с много задачи и спазването на срокове, инициативността, желанието за обучение и кариерно развитие са качества, на които работодателите акцентират при кандидатстването за вакантната длъжност;
- За одиторските предприятия изключително важно значение имат и уменията и желанието на кандидатите за работа в екип. Те са свързани с комуникативните способности на личността, важни за всички професионални направления, и особено за икономическите специалности. Работата в екип означава отделните личности да допълват индивидуалните си умения и способности, с цел постигане на максимално високи резултати по поставените за изпълнение задачи. Това умение включва способността за: ангажираност в начинанията, паралелно с

останалите служители; постигане на баланс между представянето на собствените решения на проблемите и възприемането на другите такива, както и принос при постигането на общи цели. Уменията за работа в екип се концентрират върху деловата комуникативност, способността за консултиране, дискутиране и убеждаване, както и способността за работа с хора и управление на екипи;

- Важно значение одиторските предприятия отдават на задълбоченото познаване и тълкуване на актуалните и действащи към момента национални и международни нормативни актове в областта на счетоводството и финансите от страна на младите специалисти, кандидатстващи за работа. Това до голяма степен е свързано с консултантската дейност, която тези предприятия осъществяват, паралелно с одиторските си ангажименти. Във връзка с това, високата компетентност и подготвеност на кадрите в областта на счетоводството и финансите, биха довели до своевременни и адекватни отговори на възникналите практически въпроси от страна на клиентите. А това естествено би увеличило сигурността и доверието им спрямо предприятието-одитор или консултант;
- Важно изискване, поставяно от одиторските предприятия, е кандидатите да разполагат с аналитично мислене на високо ниво. То е способност за набиране, изготвяне и разчитане на аналитична финансова информация, както и разкриване на нейните тенденции. Аналитичното мислене е силно свързано със способността за вникване в детайлите и мислено разбиране същината на данните. Това умение има особено важно значение, когато е необходимо да се определи динамиката на изменение на конкретни показатели за дейността на предприятия-клиенти или да се определят тенденциите за тяхното текущо състояние или бъдещо развитие;
- Мотивираността, активността и амбициозността са качества, които също се предявяват от счетоводно-одиторските предприятия, при обявяване на свободни позиции и те са свързани със способността за справяне в конкурентна и динамична среда. Към тях те добавят и способността за справяне с много задачи и спазването на срокове, инициативността, желанието за обучение и кариерно развитие;

В заключение, изискванията от страна на счетоводно-одиторските предприятия към кандидатите за работа, могат да бъдат обобщени по следния начин:

1. Образователен ценз за завършили или завършващи студенти-специалности с професионално направление счетоводство, одит, финанси и свързани академични дисциплини;
2. Задълбочени знания по английски език;
3. Компютърни умения; работа с офис пакети и счетоводни продукти.
4. Комуникативни и организационни умения, в зависимост от профила на заеманата работна позиция;
5. Конкретни и актуални икономически знания и умения, специфични за свободната работна позиция.

6. Способност за извършване на икономически анализи и интерпретиране на резултатите от аналитичните показатели, изчислени въз основа на икономическата информация.

7. Деловата комуникативност, способността за консултиране, дискутиране и убеждаване, както и способността за работа с хора и управление на екипи.

В табл. 5 са представени изискванията към кандидатите за работа в изследваните девет счетоводно-одиторски предприятия в България.

Таблица 5

Изискванията към кандидатите за работа в изследвани девет счетоводно-одиторски предприятия в България

Счетоводно-одиторски предприятия ¹¹					
Старши одитор	Младши одитор	Счетоводител	Младши счетоводител	Данъчен консултант	Стажантски програми
• Висше икономическо образование (Счетоводство и контрол или Финанси); • Професионален опит и стаж в областта на одита, счетоводство и/или данъци; • Компетенции в областта на финансовите анализи; • Добро познаване на българското счетоводно и одиторско законодателство; • Отлично владее на английски език; • Умение за работа с офис пакет и счетоводни продукти; • Висока мотивация за професионално развитие; • Готовност за поемане на отговорност и инициативност; • Добри аналитични, организаторски и	• Висше икономическо образование (Счетоводство и контрол, Финансов контрол, Финанси или друга икономическа специалност); • Професионален опит и стаж в областта на счетоводството и/или одита; • Отлично владее на английски език; • Добро познаване и ползване на българските и международни счетоводни стандарти, МООС, нормативните актове и данъчни закони; • Отлични компютърни умения за работа с офис пакет; • Способност за работа в екип, работа в кратки срокове и ефективна комуникация; • Висока мотивация за професионално развитие и	• Висше икономическо образование (Счетоводство, Счетоводство и контрол, Стопанско управление, Финанси). • Добро познаване на българското счетоводно и данъчно законодателство и МСФО; • Опит в областта на счетоводство и/или данъци; • Отлично владее на английски език; • Умение за работа с офис пакет и счетоводни програми; • Висока мотивация за професионално развитие; • Готовност за поемане на отговорност и инициативност; • Способност за ефективна комуникация, етика, морал и работа в екип.	• Висше икономическо образование – Финанси, Счетоводство, Икономика или сродни дисциплини; • Отлично владее на английски език; • Отлични компютърни умения; • Опит в областта на софтуера за управление на бизнеса (ERP, CRM и т.н.); • Професионален опит; • Добри комуникационни умения; • Способност за планиране, организиране и приоритизиране.	• Бакалавърска/ магистърска степен Финанси, Счетоводство или Икономика; • Добро познаване на българското счетоводно и данъчно законодателство и свързаните нормативни актове; • Отлично владее на български и английски език; • Умения за събиране на информация, изготвяне на анализи и предоставяне на резултатите; • Умение за работа с офис пакет; • Висока мотивация за професионално развитие; • Готовност за поемане на отговорност и инициативност; • Способност за ефективна комуникация, етика, морал и	• Завършили или следващи последна година по специалностите: Счетоводство, Одит, Финанси, Бизнес администрация или свързани академични дисциплини; • Отлично владее на български и английски език; • Познания и разбиране на счетоводство, финанси, МСФО и желание за тяхното прилагане в практическа употреба; • Владее на офис пакет; • Силни аналитични умения; • Леснота при събиране, обработване и тълкуване на информацията; • Мотивирани, про-активни, амбициозни, отдадени да учат и успеят в конкурентна и динамична среда.

¹¹ Изследвани счетоводно-одиторски предприятия: Делойт България ЕООД; Ърнст и янг България ЕООД; КПМГ България ООД; ПрайсотърхаусКупърс България ЕООД; Грант Торнтон ООД; АФА ООД; Одит Уеб ЕООД; БДО България ООД; Ди Еф Кей АНДА Консултинг ООД.

комуникативни умения. • Способност за ефективна комуникация, етика, морал и работа в екип.	готовност за поемане на отговорност и инициативност.			работа в екип; •Професионален опит.	
---	--	--	--	--	--

Заклучение

В резултат на направеното проучване, свързано с проблемите и нуждата от промяна в счетоводното образование, в т.ч. в България, са формулирани някои **основни констатации, изводи и предложения:**

1. Динамично променящата се бизнес среда налага сериозна промяна в счетоводното образование и подготовка. Към счетоводната професия се предявяват нови изисквания и нуждата е тя да изпълнява **множество интегрирани роли**, пряко насочени към активно участие във фирмения управленски процес. Това изисква добре обмислен подход **за интегрирано взаимодействие между фундаментални и професионални (специализиращи) знания и умения, както и чрез гъвкаво сътрудничество между университет – професионални организации – практика – бизнес.**
2. Бъдещето на счетоводната професия е пряко зависимо от способността ѝ да изпълнява **нови функции, чрез които се създава полза, стойност за предприятията.** Това изисква промяна в обучението и подготовка за новите роли и предизвикателства чрез включване на учебни дисциплини, които интегрирано (а не откъснато, както е преобладаващата до момента практика) да обвържат счетоводните познания с финансовите, бизнеспознанията и управленските умения.
3. През последните десетина години, водещите университети по света, обучаващи студенти в областта на счетоводството, финансите, одита **се опитват да адаптират учебните си програми към нуждите на практиката, като за целта по-активно общуват с професионалните организации на счетоводителите.**
4. Преобладава разбирането за **интегрирана, дори международно хармонизирана рамка от знания, умения и компетентности**, които следва да притежава професионалният счетоводител, като тя може да се диференцира единствено според вида на изпълняваните функции както следва: базисно, средно, напреднало и експертно ниво. Тази рамка е плод от съвместните усилия, проучвания и виждания на академичните учени, водещите национални и международни професионални организации и практиката (бизнеса, публичния сектор, регулативните органи и др.).
5. Работодателите в България, включително счетоводно-одиторските предприятия предявяват **комплексни и множество изисквания** към кандидатите за различни счетоводни и свързаните с тях позиции, което налага промяна в счетоводното образование и професионална подготовка.

Авторите биха могли да отправят следните препоръки във връзка с нуждата от промяна в счетоводното образование у нас:

1. Да се формира и оповести рамка за компетентности – на национално ниво¹², която да е съгласувана с потребностите на практиката и с водещите образователни тенденции в сферата на счетоводството. Тя трябва да дава информация за взаимовръзката между отделните образователни компоненти (дисциплини) и за крайния резултат от обучението – комплекс от знания, способности и практически умения, формирани ценности.
2. Бакалавърските степени, в които основно се изучава счетоводство като „Счетоводство“, „Счетоводство и контрол“, „Счетоводство и финанси“, „Счетоводство и одит“ да предоставят интегрирани, комплексни знания, които да обвързват фундаменталните и общоикономически дисциплини със специалните и специализиращи дисциплини.
3. Да се търсят подходи и средства за развитие на аналитичното, стратегическото и управленското мислене на бъдещите счетоводители, за сметка на преобладаващото в момента изучаване на нормативни актове и развитие единствено на техническите умения.
4. Подобряване уменията за работа в екип; комуникативност; висока чуждоезикова подготовка, в т.ч. в областта на специализираните професионални знания и терминология. Подобряване на компютърната подготовка и най-вече тази, която е свързана с преките професионални задължения: работа с офис пакети; със специализиран счетоводен софтуейър; работа с ERP системи; работа с големи бази данни (Big Data).
5. Счетоводните катедри, подпомогнати от професионалните счетоводни организации да организират периодично различни мероприятия (*например*, анкетни проучвания сред работодателите, практикуващите специалисти, членовете на катедрата и студентите; работни срещи от типа „кръгла маса“, дискусии и др.), за да се установи дали е необходимо да се осъвремени преподавателският подход и учебното съдържание (респ. в каква насока), така че да се отговори във възможно най-голяма степен на нуждите на практиката и очакванията на студентите.
6. У студентите по счетоводство да се формира и да се поддържа увереност, че са способни да завършат обучението си и да се реализират успешно в професионален план с възможност за високи доходи и постигане на престиж, като се осигури и адекватна подкрепа за това: безплатни (достъпни в Интернет) подкрепящи информационни и учебни материали, менторска подкрепа, форуми за неформална комуникация с преподавателите, развлекателни срещи на специалността и др.
7. Да се поддържа постоянна обратна връзка със студентите относно тяхната реализация, степен на удовлетвореност от обучението и учебната среда, като тази

¹² В този процес активна роля следва да има и Министерството на образованието и Националната агенция за оценяване и акредитация.

информация се използва за усъвършенстване на предлаганите образователни услуги. Да се предлага подкрепа на студентите при професионалната им реализация: да се публикуват отзиви, мнения, съвети; да се организират срещи с работодатели; да се организират стажантски програми; да се предоставят препоръки при кандидатстване за работа; да се насочва вниманието към професионални ниши и др.

8. Да се предлагат гъвкави форми на обучение, които могат да се съвместяват със служебни и лични ангажименти.
9. Да се популяризират професионалните и научни постижения на преподавателите, които осъществяват обучението от специализиращата катедра по счетоводство, като свидетелство за професионална компетентност, опит и значима обществена позиция.

Обект на бъдещи и неотложни проучвания трябва да бъде следното:

1. Къде (вид и размер на предприятиятието, отрасъл и др.) и как (работна позиция) се реализират след завършване на висшето си образование счетоводните кадри, завършили български университети.
2. Работейки в практиката, каква е преценката на счетоводните специалисти относно необходимия набор от знания и умения, които университетът е следвало да им предложи.
3. Кои са водещите знания, умения и компетентности от гледна точка на работодателите, които за в бъдещи ще бъдат решаващи, за да могат счетоводителите да изпълняват сложните си многофункционални роли.

Използвана литература

- Accenture. (2012). Turning the TideHow Europe can Rebuild Skills and Generate Growth, Available from: https://www.accenture.com/t20150523T052745__w__/us-en/_acnmedia/Accenture/Conversion-Assets/DotCom/Documents/Global/PDF/Strategy_4/Accenture-Turning-the-Tide-How-Europe-can-Rebuild-Skills-and-Generate-Growth.pdf [Accessed 19 Dec. 2015].
- American Institute of CPAs (AICPA). CPA Horizons 2025 Report, Available from: <http://www.aicpa.org/Research/CPAHorizons2025/DownloadableDocuments/cpa-horizons-report-web.pdf>. [Accessed 17 Dec. 2015].
- American Institute of CPAs (AICPA). (2015). Maintaining the Relevance of the Uniform CPA Examination (Exposure draft) Available from: <https://s3.amazonaws.com/emma-assets/bmf/564ceb97292225dc9fcd6e389b1fe312/ExposureDraftSeptCPAEXAM.pdf> [Accessed 10 Dec. 2015].
- Apostolou, B. A., Watson, S. F. Hassell, J. M. and Webber, S. A. (2001). Accounting education literature review (1997-1999). – Journal of Accounting Education, Vol. 19, N 1, p. 1-61.
- Apostolou, B., Hassell, J. M., Rebele, J. E. and Watson, S. F. (2010). Accounting education literature review (2006-2009). – Journal of Accounting Education, Vol. 28, N 3-4, pp. 145-197.
- Apostolou, B., Dorminey, J., Hassell, J. and Watson, S. (2013). Accounting education literature review (2010-2012). – Journal of Accounting Education, Vol. 31, N 2, June 2013, p. 107-161.

- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA). (2012). 100 drivers of change for the global accountancy profession, Available from: <http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/global-economy/where-next.pdf>. [Accessed 20 Dec. 2015].
- Association of Chartered Certified Accountants (ACCA) and Institute of Management Accountants (IMA). (2013). Future Pathways to finance leadership, Available from: <http://www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/other-PDFs/Future-pathways-five-minute-summary.pdf>. [Accessed 17 Dec. 2015].
- Chartered Global Management Accountant 2014, CGMA Competency Framework, Available from: <http://www.cgma.org/Resources/Tools/DownloadableDocuments/competency-framework-complete.pdf> [Accessed 20 Dec. 2015].
- Ernst & Young. (2010). The DNA of the CFO: What makes a chief financial officer, Available from: [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/The-DNA-of-the-CFO-2010/\\$FILE/The-DNA-of-the-CFO-2010.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/The-DNA-of-the-CFO-2010/$FILE/The-DNA-of-the-CFO-2010.pdf). [Accessed 18 Dec. 2015].
- Fogarty, T. J. and Markarian, G. (2007). An Empirical Assessment of the Rise and Fall of Accounting as an Academic Discipline, SSRN, Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=975120> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.975120> [Accessed 16 Dec. 2015].
- Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW). (2013). Times Are Changing... Your Guide to the Latest Evolution of the ACA, Available from: <http://www.icaew.com/en/qualifications-and-programmes/aca-evolved/aca-qualification-overview/about-aca-qualification> [Accessed 05 November 2015].
- Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS). (2015). Welcome CA qualification, Class information, Available from: http://www.icas.com/__data/assets/pdf_file/0010/155476/CA-student-welcome-booklet-2015.pdf [Accessed 05 November 2015].
- Institute of Chartered Accountants of Scotland (ICAS) n.d., How to become a Chartered Accountant (CA), University route to becoming a Chartered Accountant (CA), [Online] Available from: <https://www.icas.com/education-and-qualifications/university-route-to-becoming-a-chartered-accountant> [Accessed 05 November 2015].
- International Federation of Accountants (IFAC). (2011). Competent and Versatile: How Professional Accountants in business drive sustainable organizational success, Available from: <http://ifac-communications.epaperflip.com/v/Competent-and-Versatile/>. [Accessed 19 Dec. 2015].
- International Federation of Accountants (IFAC). (2014). IES 3 Initial Professional Development- Professional Skills.
- International Federation of Accountants (IFAC), PAO Development Committee 2011, Tools and Resources to Support the Development of the Accounting Profession, Available from: <https://www.ifac.org/publications-resources/establishing-and-developing-professional-accountancy-body> [Accessed 15 Dec. 2015].
- International Federation of Accountants (IFAC). (2013). The Role and Expectations of a CFO. A Global Debate on Preparing Accountants for Finance Leadership Discussion Paper, Available from: <https://www.ifac.org/system/files/publications/files/Role%20of%20the%20CFO.pdf>. [Accessed 17 Dec. 2015].
- Intuit. (2011). Intuit 2020 Report, Forecast for the Accounting Profession, Available from: http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_corp_vision2020_0111v5.pdf. [Accessed 17 Dec. 2015].
- KPMG International. (2015). The View from the Top: CEOs See a Powerful Future for the CFO. Are CFOs Ready for the Challenge? Available from: <https://home.kpmg.com/xx/en/home/insights/2015/10/view-from-top.html>. [Accessed 18 Dec. 2015].
- Lawson, R., Blocher, E., Brewer, P., Cokins, G., Sorensen, J., Stout, D., Sundem, G., Wolcott, S. and Wouters, M. (2014). Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education. – *Issues in Accounting Education*, 29(2), pp. 295-317.

- Mani M. (2015). The New CFO: Performance and Culture Champion, November 16, 2015. Available from: <http://www.forbes.com/sites/strategyand/2015/11/16/the-new-cfo-performance-and-culture-champion/#4502d1627ffb>. [Accessed 18 Dec. 2015].
- Murphy, M. (2013). CFOs Serving Longer Terms. – Wall Street Journal, August 9, 2013, Available from: <http://blogs.wsj.com/cfo/2013/08/09/cfos-serving-longer-terms-study/>. [Accessed 15 Dec. 2015].
- Noah, A. (2014). Re-envisioning the CFO as the Chief Future Officer, March 19, 2014, Available from: <http://blog.aicpa.org/2014/03/re-envisioning-the-cfo-as-the-chief-future-officer.html#sthash.BdPtOkWE.dpbs> [Accessed 21 Dec. 2015].
- Pathways Commission. (2012). Charting a National Strategy for the Next Generation of Accountants, July 2012, Available from: <http://commons.aaahq.org/posts/a3470e7ffa>. [Accessed 22 Dec. 2015].
- Pathways Commission. (2013). Implementing Recommendations for the Future of Accounting Education: The First Year Update, Available from: <http://commons.aaahq.org/posts/6153324d1b>. [Accessed 22 Dec. 2015].
- Pathways Commission. (2014). Implementing the Recommendations of the Pathways Commission: Year Two, Available from: <http://commons.aaahq.org/files/4d57647ac0/PathwaysAnnualReport.pdf>. [Accessed 22 Dec. 2015].
- Ryan, V. (2015). CFOs Reveal Their Top Issues for 2016, November 11, 2015, Available from: <http://www2.cfo.com/cash-flow/2015/11/cfos-reveal-top-issues-2016/>. [Accessed 18 Dec. 2015].
- Salem, M. (2013). The Future of Accounting as a Subject in a Business School: A literature Review. – The Journal of Human Resource and Adult Learning, Vol. 9, N 2, December 2013, Available from: <http://www.hraljournal.com/Page/6%20%20Mohamed%20S.%20M.pdf> [Accessed 18 Dec. 2015].
- www.ifrs.org [Accessed 05 November 2015].
- www.ifac.org [Accessed 05 November 2015].
- www.icaew.com [Accessed 05 November 2015].
- www.icas.com [Accessed 05 November 2015].
- www.cimaglobal.com [Accessed 05 November 2015].
- www.accaglobal.com [Accessed 05 November 2015].
- www.aicpa.org [Accessed 05 November 2015].