

Zpráva o novém českém modelu CPD (kontinuálního profesního rozvoje)

Dodavatel projektu: konsorcium společností Ernst & Young a Association of
Chartered Certified Accountants

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České
republiky



Obsah

1. Shrnutí hlavních záměrů	1
2. Zkratky, akronymy a definice	2
3. Klíčové osoby a kontakty.....	3
4. Stručný úvod a shrnutí	4
5. Požadavky IFAC.....	7
Úvodem	7
IES 7 – Klíčové prvky.....	7
6. ACCA Realise	9
7. AICPA CAT	11
8. Navrhovaný rámec kompetencí CPD.....	12
Pro profesní účetní v České republice	12
Navrhovaný Rámec je rozdělen do tří oblastí:	12
9. Doporučená Matice profesního rozvoje (PDM) nástroj vlastního hodnocení.....	14
Analýza tréninkových potřeb	14
Audit dovedností.....	14
Plán osobního rozvoje	16
10. Rada pro dozor nad veřejnými zájmy (PIOB)	17
Přílohy.....	18
Vzor Katalogu vzdělávacích kurzů v České republice	18
Příloha (a) 1 ze 4.....	18
Vzor katalogu vzdělávacích kurzů ve Velké Británii	20
Příloha (a) 2 z 4	20
Standard IES 7 federace IFAC	21
Příloha (a) 4 ze 4.....	24
Příloha (b) 1 ze 2	27
Příloha (b) 2 ze 2	29
Dotazník na profil člena ACCA.....	31
Příloha (d) 1 ze 4	31
Příloha (d) 2 ze 4	32
Příloha (d) 3 ze 4	33
Příloha (d) 4 ze 4	34
Tabulka pro finanční reporting z kompetenčního rámce.....	35
Příloha (e) 1 ze 3.....	35
Příloha (e) 2 ze 3.....	36
Příloha (e) 3 ze 3.....	37
Záznam hodnocení osobního plánu rozvoje	38
Příloha f.....	38

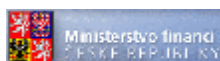


1. Shrnutí hlavních záměrů

Tato zpráva se zaměřuje na vnímanou potřebu metody kontinuálního profesního rozvoje (Continuing Professional Development – CPD) profesních účetních v České republice na základě aktualizace odborných dovedností a znalostí (v této zprávě dále jen CPE), která by pokračovala i do oblastí rozvoje ekonomických a podnikatelských znalostí. Ve zprávě se porovnává současný český systém profesních organizací Komora Auditorů České republiky, Svaz účetních a Komora daňových poradců s internetovými kompetenčními modely ACCA a AICPA. Dále se porovnává současná nabídka kurzů CPD českých organizací s nabídkou poskytovatele vzdělávacích kurzů ve Velké Británii co do obsahu a rozsahu. Zpráva doporučuje běžný písemný záznam hodnocení, který je pro profesního účetního uživatelsky příjemný a může sloužit i jako osobní plán pokračujícího vzdělávání. Tento záznam také umožňuje účetním a auditorským orgánům shromažďovat, monitorovat a auditovat předložené informace, které mají odpovídat Mezinárodnímu standardu o vzdělávání IFAC č. 7 (Příloha c). Zpráva také obsahuje návrh tabulky rámce CPD jako nástroje, který má napomoci profesním účetním zhodnotit úroveň jejich současných a budoucích dovedností pro CPD, osobní a kariérní vývoj. Veřejný zájem na potřebě transparentnosti profesních organizací v rámci jimi zvoleného systému je vzat v úvahu spolu s navrhovanou rolí Národní účetní rady (National Accounting Board).

Hlavní doporučení jsou následující:

- Profesionální účetní se doporučuje, aby nepřetržitě rozvíjeli své vědomosti a odborné dovednosti v oblasti ekonomických věd, řízení podniků a organizací, jakož i odborných oblastech, přičemž organizacím se doporučuje, aby poskytovaly přístup ke vzdělávání v těchto oblastech.
- Tabulka kompetenčního rámce je vypracována ve třech klíčových oblastech
 - Řízení a vedení lidských zdrojů
 - Řízení podniků a organizací
 - Technická/odborná
- Písemný záznam hodnocení je zpracován profesními organizacemi proto, aby umožnil členům provedení auditu svých odborných dovedností, zpracování hodnotícího plánu osobního rozvoje a záznamu CPD pro jeho předložení příslušnému orgánu v souladu s IES 7.
- Národní účetní radě je přidělena role Rady pro dohled nad veřejnými zájmy. Bude monitorovat a dohlížet na zajišťování CPD v rámci profesních organizací a případně i nad všemi ostatními profesními účetními v České republice.





2. Zkratky, akronymy a definice

ACCA	The Association of Chartered Certified Accountants Asociace autorizovaných certifikovaných účetních
AICPA	The American Institute of Certified Public Accountants Americký institut certifikovaných veřejných účetních
CAT	AICPA's Competency Self-Assessment Tool Nástroj osobního hodnocení kompetencí AICPA
CPD	Continuing Professional Development – Pokračující profesní rozvoj
Všechna výše uvedená CPE plus všechny strukturované a nestrukturované kurzy na relevantní téma	
CPE	Continuing Professional Education - All updates on taxation, law (including Corporate Governance), Standards and any other accounting, auditing or taxation core syllabus topic. Pokračující profesní vzdělávání
Všechny aktualizace vědomostí v oblasti daní, práva (včetně řízení a správy podniků, Corporate Governance), standardy a jakákoliv další stěžejní témata sylabu v oblasti účetnictví, auditu nebo daní.	
IFAC	The International Federation of Accountants Mezinárodní federace účetních
NAB	National Accounting Board Národní účetní rada
PDM	ACCA's Personal Development Matrix Matice osobního rozvoje ACCA
PDP	Personal Development Plan Plán osobního rozvoje
PIOB	Public Interest Oversight Board Rada pro dohled nad veřejnými zájmy
ROSC	Report on the Observance of Standards and Codes (World Bank) Zpráva o dodržování standardů a norem (Světová banka)





3. Klíčové osoby a kontakty

Vladimír Králíček	President, Chamber of Auditors* President Komory auditorů
Radek Neužil	Secretary, Chamber of Tax Advisers* Sekretář Komory daňových poradců
Věroslav Sobotka	Head of External Affairs, The Union of Accountants* Vedoucí mezinárodních vztahů, Svaz účetních
Marcela Žárová	Assistant Professor, Faculty of Finance and Accounting University of Economics, Prague Docentka fakulty financí a účetnictví Vysoká škola ekonomická v Praze
Simon Thompson	Head of Corporate Development for Central and Eastern Europe, ACCA Prague Vedoucí rozvoje podniků pro střední a východní Evropu ACCA Praha
Katka Benešová	Country Representative, ACCA Prague Zástupce pro Českou republiku, ACCA Praha
Heather Morris	Training and Development Manager, ACCA London Manažer rozvoje a vzdělávání, ACCA Londýn
Gareth Owen	Senior Education Adviser, ACCA London Vedoucí poradce pro vzdělávání, ACCA Londýn
Petr Vácha	Ernst & Young Praha

* znamená klíčový kontakt





4. Stručný úvod a shrnutí

Tento projekt vyzývá ke kontrole současného systému kontinuálního profesního rozvoje (CPD) v České republice a k vytvoření rámce CPD, který bude zahrnovat následující části převzaté z modelu nejlepší praxe ACCA:

- Rozvoj nástroje pro osobní hodnocení - matice profesního rozvoje (vycházejícího z modelu ACCA), který má českým odborníkům umožnit, aby lépe porozuměli potřebám vlastního rozvoje;
- Rozvoj Kompetenčního rámce CPD, který se soustředí na přiměřenou úroveň chápání mezinárodních účetních standardů- mezinárodních standardů účetního výkaznictví (IAS/IFRS)

Klíčové orgány v auditu a účetnictví (část 2, Klíčové osoby a kontakty) v současné době provozují systém CPE a poskytují členům kurzy, které jsou považovány za více než adekvátní co do obsahu i četnosti (Příloha a) a jsou pravidelně kontrolovány co do obsahu, relevance a možností jejich aplikace.

Komora daňových poradců sice nemá v současnosti formální systém kontinuálního profesního rozvoje ani zřejmý cíl následovat systém IFAC v oblasti CPE, nicméně její vzdělávací báze je v mnoha aspektech propracovanější než u orgánů v oblasti účetnictví a auditu. Komora daňových poradců například vyvinula internetový vzdělávací systém, který používá většina jejich členů. Má rovněž otevřený vzdělávací systém pravidelných aktualizací předpisů a poradenství podporující pokračující vzdělávání v oblastech specializace jednotlivých členů komory daňových poradců.

Pro účely této zprávy CPE zahrnuje veškeré aktualizace v oblasti daní, práva (včetně Corporate Governance – řízení a správy podniků), standardů a jakéhokoliv jiného stěžejního tématu v oboru účetnictví, auditu a daní. Do rámce CPE spadají všechny odborné aktualizace, semináře ke státnímu rozpočtu a nové standardy IASB a IFAC, včetně jejich výkladů, návrhů k diskusi a urgentních otázek.

Pokračující profesní rozvoj znamená v širším smyslu CPD plus rozvoj dalších dovedností, vědomostí a znalostí, které jsou součástí profesní výbavy erudovaného účetního specialisty s rozhledem a dovednostmi, který tak může být přínosem pro každou organizaci. CPD můžeme tedy popsat jako cíl všech profesionálních účetních.

Účetní i auditorské profesní organizace provozují statický evidenční systém CPE tím, že každoročně žádají své členy, aby zaznamenali počet hodin strávených aktivitami v rámci CPE, název semináře a typ školení, při kterém byl seminář veden. Organizátor vzdělávání školení pomáhá členům s publikováním příslušných školení CPE v katalogu kurzů (Příloha a). Každoroční prohlášení je pak zpracováno písemně a zasláno členskému profesnímu orgánu v období, kdy se provádí roční zhodnocení, což zajišťuje pokračování členství na další rok.





Auditorské i účetní profesní organizace v ČR (Komora auditorů České republiky a Svaz účetních) jasně rozumí svým povinnostem plynoucím ze standardu IES 7 (Příloha c a část 3). Zdá se, že o těchto povinnostech jsou účinně informováni i členové profesních organizací. Podle profesních organizací členové vyhovují současným standardům. Přestože profesní organizace tvrdí, že dodržování předpisů je dostatečné, není zde žádný jiný monitorovací nástroj než prohlášení, které členové odevzdají na konci roku. Není tu žádná další zkouška nebo důkaz a to ani při následující roční deklaraci nebo později. Není ani jasné, zda členská prohlášení, která byla odevzdána, jsou pouze evidována, nebo zda je profesní organizace zkoumá z hlediska vhodnosti a přesnosti. Také se zdá, že v nabídce školení chybí kurzy pro další rozvoj v oboru, jako kurzy komunikace a kurzy vedení nebo konfliktu mezi řízením a rozhodováním. IFAC aktivně podporuje myšlenku, že profesní účetní musí znát širší souvislosti podnikatelského prostředí a nejnovější změny, aby mohl co nejlépe radit svým klientům a organizacím. Z potřeby ekonomicky řídit vnější a vnitřní zdroje vyplývá, že profesní účetní musí být vybaven rovněž nejnovějšími ideami a trendy v řízení, aby byl schopen svému zaměstnavateli nebo klientu efektivně a rychle nabídnout prvotřídní servis. Při vybírání odborně zdatného účetního profesionála je třeba vzít v úvahu jeho další rozvoj. Řízení lidí, řešení konfliktů a řízení klientů a týmů, to vše je součástí výbavy dnešního profesního účetního.

Na základě těchto úvah publikovala ACCA v září 2003 tyto důvody pro zavedení CPD pro své členy:

- Zaměstnanci a veřejnost očekávají, že profesionálové z ACCA pracují efektivně
- Členové sami si uvědomují potřebu osobního profesního rozvoje
- Výzkum a nové myšlenky podstatně pokročil v oblasti vzdělávání a poskytování CPD
- Zvyšující se počet zaměstnavatelů si uvědomuje důležitost rozvoje zaměstnanců a zavádějí vlastní rozvojové programy

ACCA klade velký důraz na to, aby osobní rozvoj byl přirozenou cestou k celoživotnímu studiu, cestou, která může být neznámá pro mnoho jejích členů. V lednu 2005 byl proto zaveden internetový nástroj „ACCA *Realise*“ – matice pokračujícího vzdělávání, která má pomoci členům posoudit své klíčové dovednosti a znalosti a identifikovat potenciální mezeru v dovednostech člena.

Jako odpověď na zavedení povinné CPD a založení ACCA *Realise*, mnoho školicích institucí teď nabízí na míru šité kurzy specificky pro CPD (Příloha b). Není bez zajímavosti, že školení zahrnuje účetnictví, právo a daně (CPE) a navíc také kurzy znalostní v oblasti ekonomických a dalších psychologických disciplín, například asertivita pro profesionály a podobné kurzy osobního rozvoje. Je třeba si též uvědomit, že klasické učení ve třídách není jediným způsobem, jak splnit požadavky IFACu na celoživotní vzdělávání. Vhodnou alternativou mohou být internetové kurzy (viz Sekce 4), stejně jako různé netradiční formy vzdělání jako vzdělávání člena v rámci pracovního procesu při zaměstnání, jeho řízení a výchova.

V době, kdy sestavujeme tuto zprávu jsou k dispozici jen dva používané internetové nástroje, ACCA *Realise*, kterou nabízí Asociace autorizovaných certifikovaných účetních (ACCA) a AICPA CAT, kterou nabízí Americký institut certifikovaných veřejných účetních.





Model Amerického institutu AICPA je podporován nástrojem osobního hodnocení vlastní kompetence (Competency Self-Assessment Tool - CAT), který umožňuje členům:

- Vytvořit si vlastní učební plán založený na kompetencích, které si chtějí rozvinout
- Vybrat si vzdělávací příležitosti na základní, střední a pokročilé úrovni
- Zjistit jaké kompetence jsou vyžadovány pokud začínají nebo pokud plánují změnu svého oboru nebo chtějí pokračovat k vyšší úrovni certifikace.

Podle internetových stránek AICPA byl CAT vyvinut certifikovanými veřejnými účetními a dalšími profesionály v oboru financí a účetnictví. Do tohoto systému se pravidelně přidávají nové moduly, aby členové měli k dispozici další příležitosti k sebehodnocení a možnosti vzdělávání na nejaktuálnější témata. ACCA i AICPA jsou podle standardu IES 7 povinny vytvořit systém monitorování všech příspěvků CPD, které jejich členové absolvovali a také poskytnout návrhy plánovacích nástrojů, výukových aktivit, hodnotících aktivit a jejich zdokumentování. Podrobnosti metody sledování na vstupu, na výstupu a kombinované metody na vstupu a výstupu jsou popsány ve standardu IES 7 (Příloha c).





5. Požadavky IFAC

Úvodem

V květnu 2004, IFAC publikoval IES 7 o Kontinuálním profesním rozvoji Continuing Professional Development (CPD) jako část celkového přehodnocení profesních potřeb, aby zdůraznil důležitost a odhodlání k celoživotnímu vzdělávání a poznání, že profesní účetní a auditoři mají za svoji profesní povinnost znát nejnovější vývoj v oboru a osvojit si techniky a změny ve sféře podnikání a státní správy.

IES 7 znovu zdůrazňuje odhodlání odborníků sloužit v celosvětovém měřítku veřejným zájmům a prezentuje CPD jako klíčový prostředek k dosažení tohoto záměru. Standard předepisuje CPD závazně všem členům profese včetně těch, kteří pracují veřejně, v komerční sféře, ve vládních, akademických a neziskových organizacích jakož i pro ty, kteří již nadále nebudou působit v tradičních účetních rolích. Rovněž vyzývá členy organizací IFAC, aby usnadňovali přístup ke zdrojům CPD a napomáhali profesním účetním při plnění jejich povinnosti celoživotního vzdělávání. Členské organizace IFAC v České republice jsou Komora auditorů České republiky a Svaz účetních.

IES 7 – Klíčové prvky

Plné znění textu IES 7 je obsaženo v Příloze c této zprávy. To, co uvádíme dále, je souhrn klíčových bodů Standardu.

- Sám o sobě neposkytuje CPD záruku, že všichni členové členské organizace IFAC budou po celou dobu poskytovat vysoce kvalitní profesní služby. Nicméně je jisté, že členové, kteří nemají nejnovější obecné a technické znalosti svého oboru, nebudou schopni poskytovat kompetentně svoje profesní služby.
- CPD přispívá ke kompetenci profesionálních účetních a proto se očekává, že přijatelné činnosti CPD rozvinou profesní znalosti, profesní dovednosti a profesní hodnoty, etiku a přístupy profesních účetních, relevantní k jejich současné a budoucí práci a jejich profesním zodpovědnostem.
- Profesní účetní jsou odpovědní za udržování příslušných záznamů a dokumentů týkajících se jejich CPD a na vyžádání členské organizace musí poskytnout dostatečné důkazy o tom, že splňují její požadavky.
- Systémy založené na vstupních informacích tradičně sloužily jako prostředník pro měření rozvoje a udržování kompetentnosti a to pro snadnost svého měření a verifikace. Přístupy založené na vstupech mají svá omezení, např. neměří vždy učební výstupy nebo rozvinutí kompetencí. V důsledku toho nesmějí někteří profesní účetní





sami žádat o účast na seminářích a kurzech i když splňují vstupní kritéria pro měření a verifikaci. Tento přístup, kdy „forma převažuje nad obsahem“, může podkopat skutečný cíl trvalého zlepšování kompetencí i odhodlání k celoživotnímu vzdělávání.

- Členské organizace IFAC by měly vyvinout systematický proces ke sledování toho, zda profesní účetní splňují požadavky CPD a udělovat příslušné sankce při nesplnění požadavků, včetně neplnění povinností podávání zpráv nebo nedostatku rozvíjení a udržování kompetencí.
- Systém závazného CPD bude fungovat účinně a ve veřejném zájmu pouze tehdy, pokud profesní účetní, kteří nebudou plnit požadavky, budou včas vedeni k jejich splnění a pokud neplnění bude přetrvávat, budou patřičně sankcionováni. Členským organizacím IFAC se doporučuje, aby poté, co zváží právní a místní podmínky ve svých zemích určily sankce. Některé členské organizace mohou mít právo vyloučit profesní účetní, kteří neplní tyto povinnosti. Mohou také odmítnout udělit jim oprávnění k vykonávání praxe. Zveřejnění jmen profesních účetních, kteří svévolně nedodrží tyto podmínky, je jednou z možností, o které je možno v toto ohledu uvažovat. Může to sloužit jako obecný odstrašující prostředek pro profesní účetní a poskytuje to jasný signál veřejnosti o odhodlání profesní organizace udržet vysokou úroveň kompetence.
- Členská organizace IFAC potřebuje zajistit, aby procesy monitorování a vymáhání byly kryty přiměřenými zdroji. Členské organizace IFAC mohou rovněž uvážit zřízení rady nebo výboru dobrovolníků, který by dohlížel na požadavky CPD a na monitorovací a donucovací procesy.
- Jako krok ve veřejném zájmu se členským organizacím IFAC doporučuje, aby veřejně publikovaly, do jaké míry jejich členové plní požadavky CPD
- stanovené v IES 7.





6. ACCA Realise

Podle generálního ředitele ACCA je „ACCA *Realise*“ určena k tomu, aby „poskytovala členům globální podporu, protože podstupují kontinuální vzdělávání a rozvoj“. Systém CPD je sám o sobě unikátní v následujících ohledech:

- Snaží se vybavit členy nástroji, které jim umožní vyhodnotit jejich učební a rozvojové potřeby.
- Uznává, že vzdělávání a rozvoj, které jsou relevantní pro práci, kterou členové dělají, je klíčovým faktorem k úspěchu.
- Po extenzivních konzultacích se členy ACCA a ostatními zainteresovanými stranami, včetně zaměstnavatelů, bylo zavedeno nové schéma.

Prostřednictvím webových stránek ACCA mají členové přístup k široké škále vzdělávacích a rozvojových příležitostí. Mezi nimi:

- Přes 130 e-learning kurzů, které zahrnují širokou škálu podnikatelských dovedností a odborného/technického výcviku.
- Příležitosti CPD organizované sítí kanceláří ACCA.
- Příležitosti „konzultativního vyučování“ nabízeného certifikovanými CPD, kteří splnili podmínky kvalitativních standardů ACCA.
- Internetovou knihovnu znalostí obsahující škálu zdrojů takovou jako je technická aktualizace, relevantní články, briefinky, instruktáže a výzkumné materiály.
- Matici profesního rozvoje (PDM)

Je nutno poznamenat, že členové ACCA nemusí k tomu, aby se kvalifikovali na příslušné hodiny CPD, navštěvovat kurzy organizované ACCA. Mohou navštěvovat kurzy i jiných poskytovatelů výcviku, pokud si je vyberou ze seznamu (Příloha b).

Stejně jako v současném českém schématu, musí členové ACCA postoupit své profesní organizaci výroční výsledky CPD, které mohou být dodány v tištěné podobě nebo online. ACCA má rovněž jednoúčelový podnikatelský program, v němž je prováděno vzdělávání ACCA člena v rámci pracovního procesu a pracovních činností. ACCA *Plus* byla vyvinuta proto, aby byla uznána role, kterou zaměstnavatelé hrají při podpoře CPD ACCA členů a svých dalších zaměstnanců.

Monitoring výsledků CPD je prováděn ACCA na základě metody rizika vzorku. To znamená, že výběr se provádí v závislosti na oblasti, v níž člen pracuje. Pokud pracuje např. jako auditor nebo jako finanční ředitel firmy, která je kótovaná na burze, pak je vysoká pravděpodobnost, že budou do vzorku vybrány jeho výkazy CPD a doprovodná dokumentace. A naopak pokud člen





pracuje jako nezávislý školitel ACCA, pak vyhlídky auditu jeho dokumentace jsou nízké. ACCA bude rovněž bez ohledu na jejich roli náhodně vybírat členy na přezkoušení. Očekává se, že, jakmile bude systém plně funkční, bude se ročně vybírat vzorek mezi 5 a 8% členů k přezkoušení.

Schéma ACCA *Realise* obsahuje „jedinečný plánovací nástroj“, matici profesního rozvoje – Professional Development Matrix (PDM), která působí jako elektronický trenér a pomáhá členům identifikovat znalosti, dovednosti a odborné vědomosti, které mohou potřebovat buď ve své současné roli nebo v rolích, o které budou mít zájem v budoucnu. Matice PDM je pro členy navržena tak, aby jim umožnila:

- Určit jejich CPD výsledky dosažené k určitému datu
- Ujasnit si, co je obsaženo v jejich roli a které znalosti, dovednosti a odbornosti, je učiní efektivnějšími.
- Uvážit změny jejich role a pomoci jim určit priority ve vzdělávání, které budou potřebovat k tomu, aby zůstali efektivními.
- Zjistit jejich preferovaný styl učení.
- Vytvořit si plán osobního rozvoje, který ukáže veškeré dovednosti a znalosti, které potřebují k rozvinutí a uchování nejefektivnějšího způsobu získávání dovedností a znalostí a časový rámec, v němž se mají pohybovat.
- Zhodnotit jejich vzdělávací potřeby na obvyklé bázi a stanovit mezníky pro periodickou kontrolu.

Dalším užitečným aspektem matice PDM je schopnost člena zjistit profilovou databázi role založenou na zaměstnaneckých kritériích, která ukáže např. co jsou požadované dovednosti, role a zodpovědnosti, klíčové vztahy a činnosti typického finančního ředitele ve společnosti kótované na burze (Příloha d). S tímto „typickým“ profilem může člen srovnávat role a zodpovědnosti a tím napomáhat ve výběru témat a předmětů CPD.





7. AICPA CAT

Nástroj vlastního hodnocení AICPA dovoluje členům přezkoušet sebe sama způsobem podobným jako to dělá ACCA a snaží se napomoci členům v analýze určení vlastních mezer. To napomáhá členům AICPA:

- Potvrdit jejich silné stránky, aby si mohli určit svou současnou hodnotu
- Určit vzdělávací příležitosti a zlepšit jejich dovednosti a zvýšit jejich hodnotu
- Určit, kde je potřebný růst, aby byli lepší CPA.
- Získat rozhled a vytvořit strategii k naplánování nové kariéry anebo ke kariérnímu růstu.

Tento nástroj, přestože se zevně jeví jako by byl zaměřen na zaměstnání a rozvoj kariéry, přivádí členy tváří v tvář k osobnímu rozvoji a rozpoznává povinnost celoživotně se vzdělávat. Nabízí celou škálu modelů, které jsou členům k dispozici:

- Ochrana před podvodem, vyhledávání a zjištění
- Audit
- Podnikání a průmysl / nové finance
- Státní správa

Z těchto modelů mohou členové potom vyhodnotit svoji vlastní úroveň zručnosti v každé z následujících kompetencí:

- Funkční specializace
- Široká podnikatelská perspektiva
- Kvalita vedoucího
- Osobní vlastnosti





8. Navrhovaný rámec kompetencí CPD

Pro profesní účetní v České republice

Na pomoc profesním účetním ve vyhodnocování jejich tréninkových potřeb by měl být vytvořen rámec kompetencí, který by umožnil profesním účetním lépe porozumět oblastem CPD, jež se mají podchytit. Rámec je po zralé úvaze navržen tak, aby byl co nejširší a je na zodpovědnosti každého profesního účetního, aby si jej personalizoval, jak potřebuje. Tento rámec je doporučen jak profesním organizacím IFAC tak i všem ostatním profesním účetním v ČR.

Navrhovaný Rámec je rozdělen do tří oblastí:

1. Řízení a vedení lidí

Efektivní a výkonné řízení lidských zdrojů v ovzduší týmového úspěchu a dosažení týmových výsledků.

- i. Řízení lidských zdrojů
- ii. Vedení
- iii. Management změny
- iv. Komunikace

2. Podnikatelské/organizační řízení

Rozvoj chápání podnikatelských a organizačních procesů a metod a zajištění, že podnik nebo organizace dosáhne svých cílů a cílů svých zájmových skupin.

- i. Strategický management
- ii. Management marketingu a vztahů se zákazníky
- iii. Informační technologie

3. Technická

Udržování a rozvoj technických aspektů účetnictví, auditu, práva a zdanění.

- i. Audit a interní audit
- ii. Finanční výkaznictví
- iii. Zdanění





iv. Právo (včetně Corporate Governance)

Pro každou z kompetencí by měli profesní účetní vyhodnotit svoji cílovou úroveň dovedností od 1 do 3 podle následujících kritérií:

1. Základní

Úroveň, při níž bude působit někdo s pouze základní znalostí faktů nebo principů předmětné záležitosti nebo bude mít jen minimální dovednosti. To by mohl nejobvykleji být nový pracovník organizace, ale mohl by být zároveň podřízenému pracovníkovi s omezenou zkušeností v určité oblasti.

2. Střední

Úroveň, při níž by měl působit někdo s podrobnými znalostmi určité oblasti. To bude obvykle někdo s určitou funkční nebo manažerskou a kontrolní zodpovědností.

3. Pokročilý

Úroveň, při níž by měl působit někdo s komplexními dovednostmi nebo znalostí předmětu. To by byla obvykle osoba v seniorské pozici s rozsáhlými zkušenostmi v podnikání a vysokou úrovní zodpovědnosti. Nicméně by to mohl být i mladší pracovník firmy, který má znalosti specialisty v určité oblasti.

Příklad tabulky Kompetenčního rámce je uveden v Příloze e.





9. Doporučená Matice profesního rozvoje (PDM) nástroj vlastního hodnocení

Před doporučením matice PDM pro profesi účetních v České republice je nutno stanovit tato úvodní kritéria:

- Nejprve, musí být v tištěné podobě
- Měla by být uživatelsky příjemná
- Měla by být administrativně příjemná
- Měla by být společná pro základní orgány
- Musí splňovat požadavky CPD

Analýza tréninkových potřeb

Profesní účetní dovednosti mohou být obvykle klasifikovány do tří hlavních oblastí:

- Profesní dovednosti
- To jsou standardy, které veřejnost a zaměstnavatelé očekávají od profesního účetního, v to počítaje i etiku.
- Technické/odborné dovednosti
- Důležitost udržování aktuálních znalostí, zvyšování dovedností a sledování nejnovějších myšlenek základního subjektu své kvalifikace.
- Podnikatelské dovednosti
- Zlepšování osobní výkonnosti a osobního rozvoje, řízení lidských zdrojů a komunikace.

Audit dovedností

Aby bylo možno provést analýzu tréninkových možností, měl by se nejprve provést audit dovedností, který bude zahrnovat tři výše uvedené hlavní oblasti. To vytvoří startovací čáru pro analýzu tréninkových potřeb. Audit dovedností může být založen na sérii složitých problémů a stěžejních otázek týkajících se minulosti, současnosti a budoucnosti. To by mělo profesnímu účetnímu napomoci:





- Vyhodnotit dosavadní výuku a rozvoj
- Určit ty učební a rozvojové aktivity, které prospěly nejvíce
- Najít ty rozvojové aktivity, které byly dosud časově nebo nákladově neefektivnější

Každý profesní účetní by si pak měl položit následující otázky:

Čeho jsem dosáhl ?

Co si myslíš, že byly klíčové úspěchy v minulém roce a které dovednosti a znalosti ti dovolily je uskutečnit ?

Když se díváš zpět na uplynulý rok, jaké požadavky, které vyžadovaly rozšíření tvých zodpovědností, pracovních vztahů, odborností, dovedností nebo znalostí, byly na tebe kladeny ? Cos učinil proto, abys mohl vyhovět těmto požadavkům ?

Přemýšlej o způsobech, s nimiž jsi přistupoval ke specifickým projektům nebo úkolům. Najdi jeden nebo dva příklady situací nebo scénářů, kdy sis vedl obzvláště dobře – co bylo důvodem, že jsi zvládl tu situaci úspěšně ? Jak jsi získal tento mix dovedností, znalostí, zkušeností a odborností, který ti umožnil být úspěšný ?

Jaká je tvoje role ?

Co tě dělá úspěšným ve tvé roli a v soustředění na to, co děláš ? Přemýšlej o svém rozvržení práce, principech a standardech, s nimiž svoji práci děláš a co od tebe očekávají tvoji kolegové a ti ostatní. Tyto faktory jsou důležité, jelikož mají vliv na to, jak děláš svoji práci a znalosti a dovednosti jsou pak důležité k tomu, abys mohl svoji roli provádět efektivně.

Co je zahrnuto ve tvé roli, činnosti a požadavky, které vykonáváš? Urči znalosti a dovednosti, které ti umožňují být efektivní. Uvědom si, nakolik jedinečné je tvoje uspořádání práce nebo nakolik to determinuje to, co děláš, včetně principů a standardů, s nimiž pracuješ.

Co se od tebe očekává ?

Co očekáváš od sebe a od své současné role ? Co očekávají ostatní lidé jako například klienti, zákazníci, kolegové, tvoji zaměstnavatelé, apod. ?

Jaký je tvůj obrázek a celkový smysl tvé kariéry ? V jakých oblastech znalostí a dovedností se cítíš být expertem a kde vidíš, že bys potřeboval rozvinout více odborných znalostí a zkušeností ?

Jak se dozvídáš o změnách a vývoji na svém pracovišti, které ovlivňují znalosti a dovednosti, které potřebuješ pro svůj trvalý úspěch ?

Co by se mohlo změnit ?

Co přesně by mohlo být jiné během příštích 12 měsíců ? Když se díváš dopředu, co bys chtěl změnit nebo čeho dosáhnout ? Které cíle nebo záměry jsou pro tebe nové a za jakou dobu bys jich chtěl dosáhnout ?





Jaké zvláštní pracovní zkušenosti nebo odborné znalosti chceš získat a z jakého důvodu ? Jak zjistíš, že jsi dosáhl požadované úrovně nebo úspěchu, který jsi zamýšlel ?

Jak se vzděláváš ?

Jak se nejraději učíš ? Jakou strukturu a podporu potřebuješ, aby ti to pomohlo v učení ?

Za jakých podmínek se učíš nejlépe ? Jsou pro tebe vhodnější formální nebo neformální přístupy k učení a proč je tomu tak ? Co tě motivuje k učení ?

Plán osobního rozvoje

Jakmile si člověk odpověděl na položené otázky, je schopen pokračovat s plánem osobního rozvoje (PDP), který jasně určuje, co potřebuje udělat, aby z toho měl prospěch a zlepšil svoji vlastní osobní výkonnost. Pomáhá to profesnímu účetnímu jít směrem k vylepšeným standardům výkonnosti a efektivnějšímu jednání prostřednictvím identifikace sady patřičných a pro vzdělávaného pracovníka přátelských školících činností, které přesně zapadají do jeho vzdělávacích a rozvojových potřeb.

Po vyhodnocení svých cílových dovedností pro každou z kompetencí by měli určit svoji současnou úroveň dovedností. Tento proces dovoluje profesním účetním zacílit specifické kompetence pro rozvoj identifikací těch oblastí, kde je mezera mezi jejich současnou a cílovou úrovní dovedností; to by mělo vytvořit základnu pro plán osobního rozvoje (Příloha f).

Vytvoření PDP přidá hodnotu nejen ve smyslu CPD, ale také ve vztahu k managementu výkonnosti, dlouhodobé kariéře profesního účetního a příležitostem jeho osobního rozvoje. ACCA publikovala v březnu r. 2005 výsledky přehledu tréninku a rozvoje účetních a finančních profesionálů (www.accaglobal.com) a ten odhalil, že existuje významný celosvětový trend k uznání důležitosti rozvíjet řadu dovedností a znalostí spíše než pouze technických dovedností.





10. Rada pro dozor nad veřejnými zájmy (PIOB)

V březnu 2005 oznámila IFAC vytvoření PIOB, která bude dohlížet na práci výborů stanovujících IFAC standardy auditu, etiky a vzdělávání. Podle publikací zpráv IFAC je „veřejný dohled rozhodující pro vytváření důvěryhodnosti v mezinárodní standardy a důvěry v jejich spolehlivost. To, na druhé straně přispívá v důvěru ve finanční informace poskytované firmami; v kontrolu prováděnou jejich auditory; a konec konců v kapitálové trhy, které se na takovéto informace spoléhají“. Nadto IES 7 prohlašuje, že „jako krok ve veřejném zájmu, jsou členské organizace pobízeny k tomu, aby veřejně publikovaly rozsah, v němž jejich členové plní požadavky CPD stanovené v těchto standardech“.

Počínající důležitost rad pro dozor nad veřejnými zájmy (PIOBů) v USA a v EU byla dále posílena Světovou bankou, která podpořila vytváření PIOBů jako „nejlepší praxi“. V této zprávě bylo uvedeno, že statický systém CPD, který je právě v České republice, ač přiměřený, vykazoval monitorovací a evidenční slabost a jelikož byl již jednou současný systém posouzen, měli bychom se brzy věnovat kontrolování a vypracovávání zpráv podle nového schématu. Byl zde rovněž odkaz na nedostatek represivních prostředků, které by bylo možno použít proti členům, kteří neplní své CPD požadavky. I když se tato zpráva soustřeďuje na mechaniku CPD, nemůže nevzít v úvahu požadavky transparentního reportingu IES 7 a příležitost pro ministerstvo a ústřední orgány iniciovat vytvoření české obdoby PIOB.





Přílohy

Vzor Katalogu vzdělávacích kurzů v České republice

Příloha (a) 1 ze 4

Katalog školicích kurzů
Únor – Červen 2005

1. Otevřené kurzy (kurzy a semináře pro jednotlivce)

- Aktualizace a současné otázky účetní regulace pro podnikatele pro účetní období 2005 CPD
- Konsolidací a kombinací podle IFRS - aktualizace CPD
- Teorie a praxe cashflow CPD
- Celní a daňové problémy ve vztahu k požadavkům EU CPD
- Daň z příjmu fyzických osob – aktualizace pro daňové období 2005
- Daň z příjmu fyzických osob – přiznání k dani z příjmu v roce 2004
- Daňové problémy přechodu z daňové evidence do účetnictví a odpisování HM
- Daňový speciál 2005 – pokročilé komplexní příklady CPD
- Dlouhodobá aktiva – kategorizace, odpisování, rekonstrukce, modernizace a opravy
- DPH pro začátečníky
- DPH v silniční a dálniční dopravě po vstupu České republiky do EU
- DPH ve vztahu k ostatním zemím
- Finanční analýza v České a mezinárodní praxi CPD
- Finanční management – kurz v angličtině CPD
- Finanční nástroje podle mezinárodních standardů účetního výkaznictví (IFRS) pro podnikatele CPD
- Finanční nástroje podle mezinárodních standardů účetního výkaznictví (IFRS) pro finanční instituce CPD
- Hodnocení finanční situace společností neúčetními zaměstnanci





- Chyby v podávání DPH
- IFRS – aktualizace 2005/2006 CPD
- IFRS 1 – První aplikace Mezinárodních standardů účetního výkaznictví CPD
- IFRS 2, 4, 5 a jejich aplikace s příklady CPD
- IFRS pro každodenní účetní praxi
- IFRS v praxi CPD
- IFRS v příkladech CPD
- Zavádění finančního informačního systému ve vztahu k IFRS CPD
- Mezistav v Evropském společenství – Část 1 (úvod)
- Mezistav v Evropském společenství – Část 2 (praktické příklady) CPD
- Konsolidované finanční výkazy podle IFRS a českých pravidel CPD
- Konsolidované finanční výkazy podle IFRS v současné verzi pro účetní období 2005 CPD
- Leasing podle IFRS CPD
- Právní regulace účetnictví v České republice – v angličtině CPD
- Manažerské účetnictví – základní kurz
- Zdravotní pojištění zaměstnanců – nejčastější chyby zaměstnavatelů v praxi
- Aktualizované IFRS CPD
- Nové pojetí managementu v manažerském účetnictví – kurz pro pokročilé CPD
- Novinky v účetnictví pro podnikatele v roce 2005 CPD
- Ocenění jednotlivých položek aktiv a pasiv podle českých účetních předpisů
- Odložení daně z příjmu 2004/2005

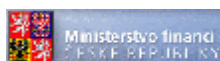




Vzor katalogu vzdělávacích kurzů ve Velké Británii

Příloha (a) 2 z 4

- Organizace, řízení a hotovostní účetnictví
- Pohledávky a závazky v účetnictví a jejich daňové dopady
- Vyúčtování pracovních cest podle platných právních předpisů
- Povinnosti zaměstnavatelů při zdravotním pojištění zaměstnanců od 1.7.2005
- Praktické zkušenosti používání zákona o DHP včetně změn v roce 2005 CPD
- Praktický průvodce novinkami v účetnictví na příkladech podnikatelů a firem CPD
- Přiznání k dani z příjmu fyzických osob
- Přiznání k dani z příjmu právnických osob – účetní daňové aspekty
- Roční finanční výkazy v podvojném účetnictví pro rok 2004
- Roční finanční výkazy podnikatelů – složité operace na praktických příkladech
- Rozdíly mezi IFRS a platnými účetními předpisy v ČR CPD
- Řešení vybraných účetních operací s daňovými dopady
- Společnost s ručením omezeným – specifické problémy a procedury v účetnictví a daních
- Terminologie finančního účetnictví a reportingu v angličtině CPD
- Terminologie IFRS v angličtině CPD
- Pravidla vymáhání daně s přidané hodnoty v roce 2005 CPD
- Účetnictví a výkaznictví, při použití Excelu CPD
- Účetnictví a daně – aktualizace pro běžnou účetní praxi
- Účetní a daňové výkazy – chyby a omyly
- Účetní a daňové odpisy dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku
- Zákon o dani z příjmu pro právnické osoby v roce 2005
- Zákon o pojištění a sociálním zabezpečení a příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon o spotřební dani a předpisy související v ČR a EU CPD





- Zákon o účetnictví a archivaci dokumentů

Standard IES 7 federace IFAC

(přiložený soubor pdf)





Příloha (a) 3 ze 4

2. Rekvalifikační kurzy s akreditací MŠMT ČR (Základy ke vstupu do účetní profese)

- Podvojně účetnictví
- Denní studium
- Kombinované studium
- Mzdová účetní

3. Diplomový kurz IFRS

IFRS Specialista – Český diplom Mezinárodního účetního výkaznictví
(kurz a zkouška jsou v českém jazyce)

- přípravný kurz
- intenzivní kurz
- přípravný a intenzivní kurz za sníženou cenu
- zkouška

ACCA diplom Mezinárodního účetního výkaznictví
(kurz a zkouška jsou v anglickém jazyce)

- přípravný kurz
- konzultace
- přípravný kurz a konzultace za sníženou cenu

4. Vzdělání v systému certifikovaných účetních

Příprava na zkoušky na základní úrovni (Účetní asistent); vyšší úroveň (Rozvahový účetní)

- přípravné kurzy
- školení
- cvičná zkouška

Příprava na zkoušky na pokročilé úrovni (Účetní expert)

- přípravné zkoušky

Pokračující profesní rozvoj certifikovaných účetních– CPD
Partnerské organizace ve školení na certifikace a CPD





5. e-learning (učení přes internet)

- Kurz účetnictví – multimediální studijní text
- Struktura kurzu
- Zvláštní školicí příležitosti
- Zkoušky a certifikáty

6. Kurzy pro firmy šité na míru

- Tyto služby jsou k dispozici
- Nabídka školení na zakázku pro rok 2005
- Podpora společnostem po přechodu na IFRS – společný projekt ISU a Accenture





Příloha (a) 4 ze 4

Nabídka školení Institutu vzdělávání Komory auditorů České republiky
září - prosinec 2004

1. Několikadenní semináře

1.1 Třídenní semináře na různá témata

- Přiznání k dani z příjmu v daňových jurisdikcích – srovnání z hlediska přístupu Ministerstva financí České republiky
- Úvod do používání mezinárodních auditorských standardů
- Účetnictví I, II

Třídenní semináře jsou nabízeny v Praze, Brně a Novém Městě na Moravě.

1.2 Mezinárodní účetní standardy

- Přechod na používání IFRS z hlediska českých společností/firem
- Mezinárodní účetní standardy – Blok 1.
- Mezinárodní účetní standardy – Blok 2.

1.3 Městská sídla

- metody přehledu ekonomie
- daně

2. Jednodenní semináře (Praha a Brno)

- Úpravy zákona o dani z příjmů od 1.1.2005
- Roční účetní závěrky za rok 2004
- Novinky v oblasti účetnictví od 1.1.2005

3. Klubové večery (Praha, Brno, Ostrava, Olomouc)

- Regulace auditorské profese
- Aktiva a pasiva – propadnutí a vypršení
- Účetní závěrka a účetní metody a praktické příklady v řešení účetních případů neziskových nevládních organizací; panelová diskuse





Zajištění a praktický management

- Audit a zajištění - Aktualizace
- Zpětná vazba klientů
- Mezinárodní standardy auditu
- Úvod do vnitřního auditu
- Partnerství s ručením omezeným (Limited Liability Partnerships - LLPs)
- Řízení lidského rizika
- Základy praxe marketingu
- Praktické zajištění (členové ICAEW)
- Hodnocení rizika a tvorba systému kontroly
- Vnitřní audit založený na riziku - novelizace
- Strategické plánování a implementace
- Úspěšný vnitřní audit

Podnikání a finance

- Akvizice a odprodeje -
- z pohledu zaměstnanců
- Obligace - Úvod
- Rozpočtování a prognózování
- Finance pro podnikání
- Matematika pro podnikání
- Podnikové finance pro malé a středně velké podniky
- Ekonomie - přehled
- Ekonomie pro podnikání
- Emise - úvod
- Investiční oceňování
- Nabídka podnikových financí pro Vaše malé a středně velké klienty
- Akvizice soukromé společnosti
- Strategické podnikatelské techniky
- Syndikované půjčky – Úvod
- Co se děje v City – průvodce jednou čtvereční mílí od A do Z





- Hodnocení akcií a podniků – Základní principy

Finanční výkaznictví

- Účetnictví a výkaznictví pro komanditní spol. (LLPs)
- Zaúčtování plateb z akcií
- Finanční výkaznictví – být vždy aktuální
- Účetnictví FRSSSE
- Skupinové účetnictví – opakování
- Skupinové účetnictví podle IFRS
- Standardy IAS 32 a IAS 39 pro bankovní a finanční sektor
- Standardy IAS 32 a IAS 39 pro nefinanční sektor
- Standardy Mezinárodního účetního výkaznictví (IFRS) – pokročilé
- Standardy Mezinárodního účetního výkaznictví (IFRS) – úvod
- Účetnictví zdrojů a rozpočty
- Účetní pravidla pro advokáty
- SSAPs a FRSSs – opakování





Příloha (b) 1 ze 2

- UK GAAP – přemostování mezery ve znalostech
- UK GAAP pro specialisty IFRS
- US GAAP - Pokročilé
- US GAAP - Úvod
- Srovnání US GAAP a IFRS

Právo a regulace

- Nákup na internetu a ochrana spotřebitele
- Obchodní právo - opakování
- Zákon o podnikání a konkurenci - aktualizace
- Podniková a osobní insolvence -
• aktualizace
- Podnikové finance - aktualizace
- Corporate Governance
- Podniková insolvence pro začátečníky
- Ochrana dat a zachování tajemství
- Rozvoj firemního práva
- Obchodování přes internet a ochrana dat
- Zákon o zaměstnanosti pro manažery – přehled
- Předpisy o zdraví a bezpečnosti
- Praní špinavých peněz – praktický průvodce do nového režimu
- Prevence praní špinavých peněz - úvod
- Partnerství a firemní právo - aktualizace
- Osobní insolvence pro začátečníky
- Sarbanes Oxley
- Akcie a akciový kapitál
- Design a ochrana internetových stránek -
• právo a protokol





Osobní rozvoj

- Asertivita pro profesionály
- Dovednosti v psaní auditu
- Efektivní presentační dovednosti pro profesionály
- Lidské zdroje pro nové manažery - úvod
- Celoživotní vzdělávání pro profesionály
- Řízení a motivace lidí
- Řízení výpovědi
- Řízení výkonu
- Řízení klientských vztahů
- Vyjednávací dovednosti pro profesionály
- Přesvědčivé psaní
- Najímání a výběr zaměstnanců
- Stressový management - úvod
- Stressový management – aktualizace
- Daň - schopnosti psaní
- Řízení času pro profesionály
- Trénování trenérů
- Provádění hodnocení profesionálních zaměstnanců
- Rovnováha mezi prací a životem pro profesionály - praktický workshop





Příloha (b) 2 ze 2

Daně

- Firemní daň pro skupiny
- Stát se nerezidentem
- Daň z kapitálových výnosů - aktualizace
- Podniková daň - aktualizace
- Administrace zaměstnanecké odměny založené na akcích
- Zamezení dvojího zdanění
- Akciová schémata zaměstnanců
- Základní roční daňová aktualizace
- Podání daňového přiznání správně napoprvé
- Naučit se IIT/OIA 2005 – jednoduchým způsobem
- Plánování daně z příjmu a příspěvků NIC (zdravotního a sociálního pojištění)
- Daň z příjmu - aktualizace
- Plánování dědické daně
- Penze - nová daňová pravidla
- Praktické aspekty daně osob žijících v zahraničí
- Základy DPH
- Čtvrtletní daňová aktualizace pro daňové specialisty
- Způsoby odměňování
- Kolkovné a daň z půdy
- Mapování správné cesty kupředu a plánování následných kroků
- Taper Relief – principy, plánování a chyby
- Daňové plánování pro firmy řízené vlastníkem
- Daňové plánování prostřednictvím trustu
- Aktualizace daňových předpisů pro profesionály v jiné než daňové oblasti
- Zdanění obchodních transakcí přes hranici
- Daňové aspekty nákupu a prodeje společností





- Zdanění mezinárodně mobilních zaměstnanců
- Ukončení zaměstnání – úvahy o daních a příspěvcích a národním pojištění
- Využití daňového přiznání k zaplacení menší daně
- DPH – Plánování a chyby
- DPH a obchodní majetek

Finance pro nefinanční profesionály

- Mezinárodní standardy finančního
- výkaznictví pro analytiku a investory
- Interpretace účtů
- Úvod do účetnictví





Dotazník na profil člena ACCA

Příloha (d) 1 ze 4

Profil člena

Děkujeme Vám, že souhlasíte s vyplněním cvičení ACCA „Profil role člena“. Před tím, než vyplníte tento formulář, prosíme, označte zaškrtnutím okénka dole, že souhlasíte s tím, aby Vaše odpovědi byly použity v anonymní formě jako nástroj v Matici osobního rozvoje ACCA.

Chtěli bychom být schopni vyjasnit si s Vámi všechny následující body, abychom si mohli být jisti, že jsme správně porozuměli profilu Vaší role. Pokud by k tomu mělo dojít a Vy budete souhlasit s tím, že Vás můžeme kontaktovat telefonicky nebo e-mailem, pak prosíme, uveďte dále spojení na Vás.

Jméno, Kontaktní e-mail adresa/telefon

ODDÍL A

Prosím zaškrtněte u každé otázky jedno okénko

Q 1. Sektor

Soukromá praxe Podnikový sektor Veřejný sektor Neziskový sektor

Q 2. Velikost organizace

(Zákon o společnostech z r. 1985 klasifikuje velikost společností podle obratu; malá organizace má obrat ne více než £ 5.6 mil. Nebo: má malá organizace méně než 250 zaměstnanců.)

MSP

Velká

Q 3. Úroveň/vedoucí role

První linie/nedávno kvalifikovaný

Střední manažer

Ředitelská úroveň





Příloha (d) 2 ze 4

ODDÍL B

Prosíme, vepište své odpovědi do příslušných políček. Pokud byste potřebovali další prostor, pak je další okénko pro komentář na str. 3.

Q 4. Název role ! Formulace

Jaký název nejlépe charakterizuje Vaši roli ? např. „finanční ředitel“

Q 5. Smysl role

Co je klíčovým smyslem Vaší každodenní práce ? např. „vést a řídit malý finanční tým odpovědný za proces rozpočtování firmy a finanční výkaznictví“

Q 6. Pracovní uspořádání

Jak byste popsal uspořádání, v němž pracujete ? Např. „organizace je stabilní, ale zvyšující se konkurence znamená, že se firma potřebuje porozhlédnout po tom, zda nemůže spíše potřebovat spořit náklady, ať už outsourcingem nebo fúzí s podobnou organizací. Proto mohou být na horizontu nějaké změny.“





Příloha (d) 3 ze 4

Q 7. Klíčové činnosti

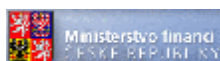
Které jsou klíčové činnosti a úkoly, které vykonáváte uvnitř role, kterou hrajete ? Prosíme, uveďte maximálně 10 bodů, např. „řízení podřízených, dohled nad rozpočtovými a finančními informacemi, předávání finančních informací ředitelské radě, vysvětlování veškerých zájmových oblastí finančnímu řediteli, zajištění, že se finanční cash flow firmy bude shodovat s jejími potřebami, odsouhlasovat veškeré změny IT systémů“

Q 8. Klíčové vztahy

Kdo jsou klíčové zájmové skupiny, s nimiž spolupracujete a na něž máte vliv při plnění své role ? např.: „senior management, moji podřízení, daňové orgány.“

Q 9. Klíčové dovednosti a znalosti

Jaké klíčové znalosti a dovednosti potřebujete pro svou práci ? Prosíme, uveďte nejvýše 10 bodů, např.: „požadavky finančního výkaznictví pro malé firmy, veškeré technické aspekty přípravy finančních a rozpočtových informací, jak vyhodnocovat a kontrolovat finanční informace, jak motivovat a řídit finanční útvar“.





Příloha (d) 4 ze 4

Q10. Další komentář

Prosíme, doplňte jakékoli další detaily o své pracovní roli, které cítíte, že jste nemohli uplatnit vpředu.





Tabulka pro finanční reporting z kompetenčního rámce

Příloha (e) 1 ze 3

Tabulka kompetenčního rámce pro finanční reporting

Tato tabulka kompetencí zahrnuje přípravu, kompletaci, kontrolu a interpretaci finančních výkazů firmy, včetně popisu a vysvětlení pro IAS/IFRS.

Klíčové dovednosti

Základní

- Kontroluje veškeré prvotní doklady a připravuje finanční výkazy
- Identifikuje IAS/IFRS tak, aby byly vzaty v úvahu při přípravě finančních výkazů
- Identifikuje klíčové prvky uvnitř:
 - Podstaty a operací IASC/IASB
 - Statutu a použití IFRS
 - Prezentace a zisku
 - IAS 1, 18 a 8
 - Uznání aktiv a jejich velikosti
 - IAS 16, 38, 40, 36, 23, 20, 2, 11, 17, 32, 39 a 41
 - Účetnictví o závazcích
 - IFRS 2, IAS 37, 10, 19, a 12
 - Účetnictví ve skupině
 - IFRS 3, IAS 27, 28, 31, 21 a 29
 - Popisu standardů
 - IFRS 4 a 5, IAS 7, 14, 24, 33, 34 a 30





Příloha (e) 2 ze 3

Střední

- Reviduje návrhy finančních výkazů a doprovodných dat
- Zajišťuje shodu finančních výkazů
- Řeší veškeré rozpory nebo rozdíly mezi zaměstnanci nebo klienty
- Koordinuje konečné termíny hlášení
- Vysvětluje klíčové prvky:
 - Mezinárodních zdrojů autority
 - Finančních výkazů
 - Pozemky, budovy a zařízení; nehmotných aktiv; goodwillu; oběžných aktiv; stavebních kontraktů; závazků; finančních nástrojů; rent a výdajů; zaměstnaneckých příspěvků a příspěvků po skončení zaměstnání; účtování pro zdanění; zemědělské účetnictví; platebních schémat založených na akciích.
 - Prezentace a vysvětlování
 - Události po uzávěrce; výnosy na akcii; objasňování spřízněným stranám; zatímní finanční výkaznictví; účinky změn kursů zahraničních měn; úsekové výkaznictví.
 - Příprava externích finančních výkazů pro kombinované jednotky a joint ventures
 - Metody konsolidace; konsolidovaná bilance a účet zisků a ztrát; účetnictví základního kapitálu.





Příloha (e) 3 ze 3

Pokročilý

- Podává zprávy o finančních výsledcích organizace zainteresovaným stranám
- Diskutuje s klienty /vedoucími oddělení/výborem auditu finanční výsledky kontrolovaného období
- Interpretuje a analyzuje finanční výkazy
 - Komplexní vazby ve skupině; akvizice a odprodeje; výkazy cash-flow ve skupině; schémata reorganizace a rekonstrukce; zhodnocení firmy a akcií; účetnictví pro banky a pojišťovny; schémata příspěvků několika zaměstnavatelů (multi-employer benefit schemes)





Záznam hodnocení osobního plánu rozvoje

Příloha f

Výkaz vyhodnocení Plánu profesního rozvoje

Tabulka rámce	Úroveň dovedností		Vzdělávací činnost	Klíčové údaje		Dodavatel Details	CPD hodiny		Vzdělávání Výsledky	Jak jste to aplikovali / budete aplikovat v praktickém pracovním prostředí
	Nynější B, I nebo A	Cílová B, I nebo A		Od	Komu		Strukturované	Nestrukturované		

