



Бухгалтерлік есеп және қаржылық
есептілік саласындағы кәсіптік
біліктіліктер жөніндегі салалық
кеңестің
2024 жылғы 8 қарашадағы №4
хаттамасымен
бекітілген

**«Қызметтің қаржы-экономикалық саласы:
есеп, аудит және салық салу»
салалық біліктілік шеңбері**

Мазмұны

1. Салалық біліктілік шеңберінің паспорты	3
2. Жалпы ережелер	11
3. Саланың ағымдағы жағдайы	14
4. Саланы талдау	16
5. ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің әрбір түрінің кәсіпорындарында ҰКС бойынша кәсіптер мен мамандардың негізгі топтарының сипаттамасы және олардың білімі (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) және жұмыс тәжірибесі бойынша тиісті біліктіліктері	19
6. Саланың кәсіптік стандарттарының тізбесі: қолданыстағы және әзірлеуге жоспарланған	21
7. Қорытынды және ұсыныстар	21
8. Қосымшалар	

1. Салалық біліктілік шеңберінің паспорты

Қызметтің қаржы-экономикалық саласы – бұл пайда алуға және тұрақты дамуды қамтамасыз етуге бағытталған барлық әрекеттер жиынтығы.

«Қызметтің қаржы-экономикалық саласы: есеп, аудит және салық салу» салалық біліктілік шеңбері кәсіби, ғылыми және техникалық қызметке әзірленді-М.

1-кесте. Салаға жататын ҚР ЭҚЖЖ секциялары мен бөлімдері

№	ЭҚЖЖ секциялары	ЭҚЖЖ бөлімі	ЭҚЖЖ тобы	ЭҚЖЖ сыныбы	Үлгілік процестердің тізбесі
1	М Кәсіби, ғылыми және техникалық қызмет	69 Құқық және бухгалтерлік есеп саласындағы қызмет	69.2 Бухгалтерлік есеп және аудит саласындағы қызмет; салық салу бойынша кеңес беру	69.20 Бухгалтерлік есеп және аудит саласындағы қызмет; салық салу бойынша кеңес беру	69.20.1 Қаржылық тексеру (аудит) жүргізу жөніндегі қызмет
					69.20.2 Шоттар жасау және бухгалтерлік есеп саласындағы қызмет
					69.20.3 Салық салу саласында кеңес беру
					69.20.5 Ұлттық басқарушы холдинг үшін бухгалтерлік , салықтық есеп және қазынашылы қ операциялар

					саласындағы қызмет
2	О. Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	84 Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамсыздандыру	84.1 Жалпы сипаттағы мемлекеттік басқару және қоғамның әлеуметтік-экономикалық саясатын басқару	84.13 Экономикалық қызметті тиімді жүргізуді реттеу және жәрдемдесу	84.13.0 Экономикалық қызметті тиімді жүргізуді реттеу және жәрдемдесу

СБШ мынадай кәсіби топтар мен кіші топтар негізінде әзірленді:

1210 Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары:

1210-0 Мекемелердің, ұйымдар мен кәсіпорындардың бірінші басшылары.

1221 Қаржы, әкімшілік және заң қызметі жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар) :

1221-1 Бюджет және қаржы жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар) (қаржылық бақылауды қоса алғанда).

2411 Бухгалтерлер сол тектес қызметтердің кәсіби мамандары:

2411-1 Бухгалтерлер;

2411-2 Аудиторлар.

2412 Қаржы мәселелері және инвестициялар жөніндегі консультанттар:

2412-0 Қаржы мәселелері және инвестициялар жөніндегі консультанттар.

2413 қаржылық талдаушылар және кәсіби мамандар:

2413-5 Комплаенс саласындағы кәсіби мамандар.

2. Жалпы ережелер

СБШ мақсаты – ҰБШ негізінде қызметкерлердің жеке және кәсіби құзыреттеріне, машықтарына, дағдыларына және білімдеріне қойылатын талаптарды сипаттау.

Пайымдау: адами капиталды қамтамасыз ету мақсатында нормативтер құру, ол өз кезегінде құндылықтарды құру және тұрақты дамуды қамтамасыз ету үшін кәсіби этиканы сақтай отырып, білімін, іскерлігін, дағдыларын қолдана отырып бар күшін салады.

Қазақстан Республикасының Ұлттық біліктілік жүйесін құру шеңберінде кәсіптік стандарттарды әзірлеумен айналысатын сарапшылар, әзірлеушілер, жұмыс топтарының мүшелері, сондай-ақ жұмыс берушілер, кәсіпорындардың басшылары мен мамандары, білім беру мекемелері, біліктілікті арттыру орталықтары, біліктілікті сертификаттау орталықтары СБШ-ның негізгі пайдаланушылары болып табылады.

Оның шеңберінде қаржы-экономикалық саладағы қызмет жүзеге асырылатын **негізгі нормативтік құқықтық және басқа да актілер:**

- 1 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;
- 2 Қазақстан Республикасының Бюджет кодексі;
- 3 Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі;
- 4 Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексі (Ерекше бөлім);
- 5 «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» Қазақстан Республикасының Кодексі (Салық кодексі);
- 6 Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік Кодексі;
- 7 «Әкімшілік құқық бұзушылық туралы» Қазақстан Республикасының Кодексі;
- 8 «Мемлекеттік мүлік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 9 «Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 10 «Қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын мемлекеттік реттеу, бақылау және қадағалау туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 11 «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 12 «Рұқсаттар және хабарламалар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 13 «Инвестициялық және венчурлік қорлар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 14 «Бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 15 «Аудиторлық қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 16 «Қазақстан Республикасындағы бағалау қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 17 «Мемлекеттік сатып алу туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 18 «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 19 «Сақтандыру қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 20 «Валюталық реттеу және валюталық бақылау туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 21 «Банк және банк қызметі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;
- 22 «Бағалы қағаздар рыногы туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;

23 «Қылмыстық жолмен алынған кірістерді заңдастыруға (жылыстатуға) және терроризмді қаржыландыруға қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының Заңы;

24 «Бухгалтерлік есепті жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2015 жылғы 31 наурыздағы № 241 бұйрығы;

25 «Бастапқы есепке алу құжаттарының нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2012 жылғы 20 желтоқсандағы № 562 бұйрығы;

26 Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2007 жылғы 23 мамырдағы № 185 бұйрығымен бекітілген Бухгалтерлік есеп шоттарының үлгілік жоспары;

27 «Жария мүдделі ұйымдардың қаржылық есептілікті депозитарийге тапсыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2022 жылғы 28 қаңтардағы № 94 бұйрығы;

28 «Жария мүдделі ұйымдардың (қаржы ұйымдарынан басқа) жариялау үшін жылдық қаржылық есептіліктің тізбесі мен нысандарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2017 жылғы 28 маусымдағы № 404 бұйрығы;

29 «Кәсіби ұйымдарды, сертификаттау жөніндегі ұйымдарды аккредиттеу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2015 жылғы 16 наурыздағы № 175 бұйрығы;

30 «Кәсіби бухгалтерлерге қойылатын біліктілік талаптарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2007 жылғы 13 желтоқсандағы № 455 бұйрығы;

31 «Кәсіби бухгалтерлікке кандидаттарды сертификаттауды жүргізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары – Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2014 жылғы 25 маусымдағы № 291 бұйрығы;

32 «Кәсіби бухгалтерлердің біліктілігін арттыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары – Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2014 25 маусымдағы № 290 бұйрығы;

33 «Ұлттық қаржылық есептілік стандартын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2013 жылғы 31 қаңтардағы № 50 бұйрығы;

34 «Бағалаушыға, сарапшыға кандидаттардың біліктіліктерін растау үшін біліктілік емтиханын өткізу қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Қаржы министрінің 2018 жылғы 5 мамырдағы № 517 бұйрығы;

35 ХҚЕС жөніндегі кеңес 2018 жылғы наурызда шығарған қаржылық есептерді ұсынудың тұжырымдамалық негіздері;

36 Халықаралық қаржылық есептілік стандарттары;

37 Шағын және орта бизнеске арналған ХҚЕС (IFRS);

38 Халықаралық бағалау стандарттары.

1. Саланың ағымдағы жағдайы

Қаржы-экономикалық саладағы заманауи маман-бұл тек экономикалық және қаржы саласында ғана емес, сонымен қатар қаржылық менеджменттің стратегиясы мен тактикасы бойынша шешімдердің жоғары компьютерлік сауаттылығын біріктіретін жаңа ақпараттық технологиялар саласында білімі бар маман. Сондықтан қаржы-экономикалық саладағы маман қызметінің объектісі мүліктің болуы және тиімді пайдаланылуы жағдайында қажетті қаржылық нәтижені қамтамасыз ететін процестердің жиынтығы ғана емес, оның пайда болу көздері экономикалық өмірдің көптеген фактілерінен тұратын экономикалық процестерге тартылатын меншікті және тартылған қаражат болып табылады. Бухгалтерлік біліктіліктің дамуына қарай КС дескрипторлармен толықтырылуы мүмкін, олар осы стандартқа қосымшалар ретінде мамандықтың жекелеген карточкаларында көрсетілетін болады.

Кәсіпті санаттарға бөлудің ғылыми, әдіснамалық және практикалық негіздемесі болып табылады, басқарудың отандық және шетелдік тәжірибесін зерттеу ұйымдағы басшының атқаратын қызметі тұрғысынан басқарудың үш деңгейі ерекшеленетінін көрсетті. Басқармаға кірмейтін, негізінен өнім өндіруде немесе қызмет көрсетуде үзіліссіз тиімді жұмысты қамтамасыз ету үшін қажетті күнделікті операциялармен және іс-әрекеттермен айналысатын техникалық деңгей бөлек бөлінген.

Жоғары санат институционалдық деңгей болып табылады (жоғары буынды басқару – Top Management). Институционалдық деңгейдегі басшылар негізінен ұзақ мерзімді (перспективалық) жоспарларды әзірлеумен, мақсаттарды тұжырымдаумен, ұйымның әртүрлі өзгерістерге бейімделуімен, ұйым мен сыртқы орта арасындағы қатынастарды басқарумен, сондай-ақ осы ұйым бар және жұмыс істейтін қоғаммен айналысады. Жоғары буын басшылары тұтастай алғанда ұйым үшін немесе ұйымның негізгі бөлігі үшін стратегиялық маңызды шешімдер қабылдауға жауап береді – 8 және 7 деңгейлер

Бірінші санат басқару деңгейі (Middle Management орта менеджментін басқару). Орта буын басшылары жоғарғы және төменгі буын басшылары арасындағы буфер болып табылады. Олар жоғары деңгейдегі басшылар қабылдайтын шешімдер үшін ақпарат дайындайды және бұл шешімдерді әдетте технологиялық тұрғыдан ыңғайлы түрде, спецификациялар мен нақты тапсырмалар түрінде қарапайым сызықтық басшыларға ауыстырғаннан кейін береді. Соңғы онжылдықтарда басқарудың орта буыны саны жағынан да, маңыздылығы жағынан да айтарлықтай өсті. Үлкен ұйымда орта буын басшылары көп болуы мүмкін, сондықтан бұл топты бөлу қажеттілігі туындайды. Егер мұндай бөлу орын алса, онда екі деңгей пайда болады, олардың біріншісі басқарудың орта буынының жоғарғы деңгейі, екіншісі — төменгі деңгей - 6 және 5 деңгейлер.

Екінші санат болып табылады төменгі орта деңгей (төменгі орта) – 4 деңгей. Кіші бастықтардың жұмысын орта буын басшылары үйлестіреді және бақылайды.

Үшінші санат төменгі деңгей (төмен) болып табылады. Зерттеулер көрсеткендей, төменгі деңгейдегі жұмыс қарқынды және әртүрлі әрекеттерге толы. Осы деңгейдегі бухгалтердің функциялары тұтастай алғанда экономиканың барлық салалары үшін қажетті және өзекті болып табылатынын атап өткен жөн. Бұл деңгейдің функционалдық міндеттері жиі үзілістермен, бір тапсырмадан екіншісіне ауысумен сипатталады. Есеп қызметі қабылдаған шешімдерді іске асырудың уақыт кезеңі де қысқа – 3 деңгей.

Кәсіптік қызметтің түрін/кіші түрін және кәсіптік қызметтің түрін/кіші түрін ҰКС және ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің басқа түрлерімен/кіші түрлерімен байланысын сипаттау кезінде бес бөлімді бөлуге болады: басқару процестері, өндірістік процесті дайындау, негізгі өндірістік процестер, өндірістен кейінгі процестер (өткізу), қосалқы процестер (қамтамасыз ету).

2-кесте. Кәсіптік қызмет түрінің/кіші түрінің және кәсіптік қызмет түрінің/кіші түрінің басқа кәсіптік қызмет түрлерімен/кіші түрлерімен бес бөлім бойынша өзара байланысының сипаттамасы

ҰБШ деңгейлері	Салалық біліктілік шеңбері		
8	1-бөлім. Басқару процестері. Тәуекелдерді басқару; өнімді әзірлеу; клиенттік қатынастарды басқару; портфельді басқару; қаржылық жоспарлау; несиелік мониторинг; ішкі және сыртқы аудит; Инвестицияларды басқару; зейнетақы бағдарламаларын басқару; өтімділікті басқару; стратегиялық және операциялық жоспарлау. (Мекемелердің, ұйымдардың және кәсіпорындардың бірінші басшылары – 1210-0; Бюджет және қаржы жөніндегі функционалдық басшылар (басқарушылар) (қаржылық бақылауды қоса алғанда) – 1221-1)		
7			
6	3-бөлім. Өндірістік процесті дайындау Қаржылық модельдерді әзірлеу; қаржыландыруды жоспарлау және болжау; ТМҚ	2 бөлім. Негізгі өндірістік процестер Бухгалтерлік есепті жүргізу және қаржылық есептілікті жасау; кәсіпорын бюджетін орындау және бақылау; активтердің, компаниялардың және инвестициялық жобалардың құнын бағалау; клиенттермен және	4-бөлім. Өндірістік процестерден кейін: Қаржылық есептер мен баяндамалар дайындау; бағалау қорытындыларын дайындау; қаржылық
5			
4			

	бағалау; салықтар мен алымдар бойынша қаржылық ақпаратты жинау және талдау. (Қаржылық және инвестициялық консультанттар – 2412-0)	реттеушілермен қаржылық мәселелер бойынша өзара іс- қимыл жасау; клиенттерге қызмет көрсету және банк операцияларын жүргізу; (бухгалтерлер – 2411-1)	есептілік пен бухгалтерлік есепке тексеру жүргізу; қаржылық модельдердің тиімділігін талдау; қаржылық жоспарлардың мониторингі мен түзетілуі; кассалық ағындарды талдау; қаржылық аудит (Аудиторлар – 2411-2)
3	5-бөлім. Қосалқы процестер: Клиенттерге онлайн және офлайн консультация беру; тауарлар мен қызметтерді жылжыту; қаржылық есептілікті дайындауға қатысу;		

4. Саланы талдау

Үздік әлемдік тәжірибе кәсіпті, мысалға бухгалтерді Халықаралық бухгалтерлер федерациясының (ХҚК) мүшелері болып табылатын кәсіби бухгалтерлік ұйымдар арқылы реттеу қажет екенін айтады.

Бұл ұйымның соңғы зерттеуінде бухгалтерлер тұрақты дамумен қатысты жоғары сапалы ақпаратқа өсіп келе жатқан сұранысты қанағаттандыру үшін білімдерін жаңартуы қажет төрт негізгі бағытты сипаттайды. Бұл бухгалтерлердің тұрақты дамуға, есеп беруге және кепілдіктерге қатысты сенімді деректерді өндірудегі маңызды рөлін, сондай-ақ кәсіби бухгалтерлердің қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыра алуын қамтамасыз ету үшін білім мен дайындықтың маңыздылығын көрсетеді.

Бухгалтерлер қазірдің өзінде істеп жатқан жұмыстардың көпшілігін тұрақты дамуға ауыстыруға болады; дегенмен, жаңа тақырыптар мен міндеттер ойлау мен жұмыс істеудің жаңа тәсілдерін қажет етеді. Бұл жүйе кәсіби бухгалтерлерге, сондай-ақ кәсіби бухгалтерлік ұйымдарға белгілі және қажетті техникалық білім, іскерлік шеберлік, мінез-құлық құзыреттілігі, сондай-ақ этика мен кәсіби құндылықтар арасындағы кез келген олқылықтарды жоюға көмектесуге арналған.

Бухгалтерлік кәсіптегі ең ірі зерттеулердің бірі-ASSA жүргізген Global Talent Trends Survey 2023 зерттеуі адамдардың дәл қазір осы кәсіпте жұмыс істеуге қалай қарайтыны туралы бірегей және өмірлік маңызды түсінік береді.

148 елден 8000-нан астам кәсіби бухгалтерлер болашақта жұмыс істеуге, сондай-ақ мансапқа ұмтылуға қатысты оларды не мазалайтыны туралы сұрақтар қойды.

Сауалнама барысында сонымен қатар қызметкерлерді тарту, әл-ауқат және технологияны енгізуге деген көзқарас сияқты жұмыс орнындағы негізгі мәселелер бағаланды.

Зерттеудің маңызды сәттері:

Нәтижелер мамандықтың көптеген қысқа мерзімді проблемаларға, сондай-ақ ұзақ мерзімді маңызды мәселелерге соқтыға отырып, трансформация процесінде екенін көрсетеді. Covid-19 дағдарысының салдары біздің жұмыс орнымызбен қарым-қатынасымызды біржола өзгерткендіктен, нәтижелер бүкіл әлемдік экономиканың бұлыңғыр экономикалық перспективаларымен сипатталған.

Нәтижелерді:

- жекелеген бухгалтерлер – өз тәжірибелері мен сезімдерін әріптестерінің тәжірибесімен ссалыстырру, сондай-ақ өздерінің әрекеттерін айқындау үшін
- жұмыс берушілер – таланттарды басқару және қызметкерлерді қолдау стратегияларын хабардар ету
- білім беру, сондай-ақ жұмыспен қамту саласындағы саясат пен стратегияны хабарлау үшін пайдалануға болатын болашақ үрдістердің индикаторы болып табылатындықтан, білікті жұмыс күшін дамытуға мүдделілер пайдалануы мүмкін.

Қорытындылар:

Зерттеу барысында анықталған негізгі тақырыптар:

1. Инфляциялық дағдарыс жалақыға қысымды күшейтеді.

Қызметкерлердің басты алаңдаушылығы инфляцияның жалақыға әсері болып табылады, ал жалақы талаптары жұмыс берушілер үшін бас ауруын тудырады.

2. Гибридтік жұмыс әзірленуде.

Гибридті жұмыс жалғасатын сияқты болғанымен, жартысынан көбі жұмыс берушілердің оны мақұлдамайтынын айтады. Дегенмен, біздің деректеріміз гибридтік жұмыс барларда қызметкерлері бақытты екенін көрсетеді. Респонденттердің 87%-ы болашақта кем дегенде бір рет қашықтан жұмыс істегісі келетінін айтты.

3. Жұмыс бастылықпен күрес басым болуы тиіс.

Күйзеліс деңгейі жоғары, бұл қызметкерлердің күйіп қалуына қауіп төндіреді. 88% жұмыс пен жеке өмірі арасында жақсы тепе-теңдікті қалайды, ал

71% өз психикалық денсаулығын басқаруда өз ұйымдары тарапынан көбірек көмек алғысы келеді.

4. Ұтқырлық кадр тапшылығына әкеледі.

Жұмыс берушілер қызметкерлердің ұтқырлығының жоғары деңгейіне тап болады, бұл ықтимал кадр тапшылығына әкеледі: 44% 12 айдан кейін келесі лауазымға ауысуды күтеді, ал келесі екі жыл ішінде бұл көрсеткіш 69% - ға дейін өседі.

5. Технология мүмкіндіктерді кеңейтеді, бірақ проблемалар басым.

Кәсіби мамандар технология олардың жұмысы мен мансабын жақсартатынын біледі. Бірақ алаңдаушылық басым, өйткені сауалнамаға қатысқандардың 42%-ы технологиялық өзгерістердің қарқынына алаңдайтынын айтады.

6. Инклюзивтілік шаралар жақсы бағаланады, бірақ әлеуметтік ұтқырлық артта қалады.

Инклюзивтілік көрсеткіштері жақсы бағаланады: 68% олардың ұйымдастырушылық мәдениеті инклюзивті болды деп санайды, бірақ әлеуметтік ұтқырлық артта қалды.

7. Бухгалтерлік есеп қиын кезеңдерде мансапқа деген сенімділікті қамтамасыз етеді. Бухгалтерлік есеп мансаптық икемділік пен перспективаны қамтамасыз ету үшін ақылды тандау ретінде қарастырылады. Бұл мамандық ұсынатын қауіпсіздік, сыйақы және мүмкіндіктер өте тартымды болып қала береді және ұзақ мерзімді мансаптық перспективалар қаржы саласындағы мансаптың бірінші артықшылығы болып саналады.

Сонымен қатар, Global Talent trends Survey 2024 жыл сайынғы соңғы зерттеуі, бухгалтерлік мамандықтағы ең үлкен жаһандық таланттарды зерттеу, адамдардың жұмыста өз өміріне қалай қарайтыны туралы бірегей және өмірлік маңызды түсінік береді.

157 елден 10 000-ға жуық кәсіби бухгалтерлерге болашақ жұмысқа, сондай-ақ мансапқа ұмтылуға қатысты оларды не мазалайтыны туралы сұрақтар қойылды. Сауалнама барысында сонымен қатар гибридтік жұмыс, әртүрлілік, ұтқырлық және психикалық денсаулық, сондай-ақ өмір сүру құны дағдарысы сияқты жұмыс орнындағы негізгі проблемалар бағаланды.

2024 жылы туындаған негізгі тақырыптар:

1. 73% күшті әртүрлілік пен инклюзивтілік мәдениеті ұйымда жұмыс істеу туралы шешім қабылдауда шешуші фактор болады деп санайды. Алайда, жұмыс берушілерге әртүрлілікке көбірек назар аударуы керек, өйткені қызметкерлердің 41%-ы олардың ұйымы әртүрліліктің кейбір аспектілеріне басқаларға қарағанда көбірек көңіл бөледі деп санайды.

2. Кәсіби бухгалтерлердің шексіз мансаптық мүмкіндіктері бар, олардың жартысынан көбі келесі қадамдары ұйымнан тыс болады деп күтеді, бұл қызметкерлерді ұстау жұмыс берушілер үшін үнемі жұмбақ.

3. Жаһандық экономикалық шиеленіс таланттарды тартуға және ұстап тұруға үлкен қысым жасауды жалғастыруда. 58% жұмыс берушіден 2024 жылы жалақыны көтеруді сұрайды, бірақ 50% көтерілу үшін ұйымнан кетуге тура келеді деп санайды.

4. Жұмыс берушілер AI ұсынатын мүмкіндіктерге қуанады: 78% бұл қаржыгерлерге құндылықты арттыруға мүмкіндік береді деп санайды. Бірақ қызметкерлердің үштен бірінен астамы әлі де өзгерістердің қарқынына алаңдайды.

5. Психикалық денсаулық үлкен проблема болып қала береді: сауалнамаға қатысқандардың 57%-ы өздерінің психикалық денсаулығы ауыр жұмыс салдарынан зардап шегеді дейді, ал жартысына жуығы әлі де олардың жұмыс берушісі психикалық денсаулықты басымдық деп санамайды деп есептейді.

Еңбек ресурстары орталығының деректері бойынша базалық сценарий бойынша салалар бойынша бухгалтерлерге нарықтың қажеттілігі 2024 жылдан бастап 2030 жыл аралығында бухгалтерлер бойынша жаңа сұраныс жылына 58 794 адамды, ал алмастыруға сұраныс – 34 997 адамды құрайды.

Ең жоғары сұраныс жылжымайтын мүлікпен операция саласында байқалады – жылына 10 979 адам.

Жалпы, барлық салалар бойынша ең жоғары сұраныс 2026 жылы күтілуде – 15 116 адам.

Жоғарыда көрсетілген болжамды ескере отырып, алдағы 5-6 жылда қаржы-экономикалық саладағы мамандықтар барлық салаларда сұранысқа ие болады.

3-кесте. Кәсіптер/сабақтар тізілімі

№	ҰКС мамандықтарының атауы	ҰКС коды	ҰБШ және СБШ сәйкес біліктілік деңгейі
1.	Аудитор, бағалаушы	2411-2;3315-1	5-8
2.	Кәсіби бухгалтер	Жаңа	6-7
3.	Оңалту және банкроттық саласындағы әкімші, төлем қабілеттілігін қалпына келтіру және банкроттық саласындағы қаржы басқарушысы	Жаңа	7-8

5. ЭҚЖЖ бойынша кәсіптік қызметтің әрбір түрінің кәсіпорындарында ҰКС бойынша кәсіптер мен мамандардың негізгі топтарының сипаттамасы және олардың білімі (дипломдар, сертификаттар, куәліктер) және жұмыс тәжірибесі бойынша тиісті біліктіліктері.

4-кесте. ҰКС бойынша кәсіпорындардағы кәсіптер мен мамандардың негізгі түрлері

СБШ деңгейі	ҰКС бойынша шифр	ҰКС бойынша кәсіптер топтарының атауы	Тиісті кіші деңгей біліктілігінің жетістік жолдары
8	1210-0-055	Қаржы директоры	Жоғары оқу орнынан кейінгі білім (PhD докторантура, PhD докторы ғылыми дәрежесі, бейіні бойынша PhD докторы, ғылым кандидаты, ғылым докторы дәрежесі) және/немесе соңғы 7 жылдағы 5 ірі компанияларда басқарушылық жұмыс тәжірибесі
7	1221-1-014	Бухгалтерлік есеп бойынша басшы (бас бухгалтер)	Кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және кәсіби бухгалтерлерді сертификаттаудан өтуі, қаржы-экономикалық салада, оның ішінде басшылық лауазымдарда кемінде соңғы 5 жыл жұмыс өтілі
7	1221-1-001	Бас аудитор	Қаржы-экономикалық салада кемінде 5 жыл практикалық жұмыс тәжірибесі бар жоғары оқу орнынан кейінгі білім (магистратура, резидентура)
6	2411-1-001	Бухгалтерлер	I санатты Бухгалтер: кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және II санатты бухгалтер лауазымындағы жұмыс өтілі кемінде 2 жыл
6	2412-0-002	Салықтар мен алымдар бойынша консультант	Кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және кемінде 3 жыл мамандық бойынша жұмыс өтілі немесе тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім, салық салу және алымдар

			мәселелері бойынша қосымша даярлық және кемінде 5 жыл мамандық бойынша жұмыс өтілі
6	2413-5-003	Комплаенс жөніндегі маман	Кадрларды даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білімі және кемінде 3 жыл мамандығы бойынша жұмыс өтілі
5-6	2411-2-001	Аудиторлар	Кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және кемінде 3 жыл қаржы-экономикалық салада жұмыс өтілі немесе тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім және қаржы-экономикалық салада кемінде 5 жыл жұмыс өтілі
5	2411-1-001	Бухгалтерлер	II санатты бухгалтер: жұмыс өтіліне немесе техникалық және кәсіптік, тиісті мамандық (біліктілік) бойынша орта білімнен кейінгі білімге не талаптар қоймай, кадрлар даярлаудың тиісті бағыты бойынша жоғары (немесе жоғары оқу орнынан кейінгі) білім және бухгалтер лауазымында кемінде 3 жыл жұмыс өтілі
3-4	2411-1-001	Бухгалтерлер	Санаты жоқ бухгалтер: жұмыс өтіліне талаптар қойылмай тиісті мамандық (біліктілік) бойынша техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім немесе белгіленген бағдарлама бойынша арнайы даярлық және есеп және бақылау бойынша кемінде 3 жыл жұмыс өтілі

6. Саланың кәсіптік стандарттарының тізбесі: қолданыстағы және әзірлеуге жоспарланған

2023 жылы «Бухгалтер» кәсіби стандарты қабылданды, алдағы үш жылда жаңа стандарттарды әзірлеу жоспарланбайды.

7. Қорытындылар мен ұсыныстар

Қазіргі уақытта қаржы-экономикалық саладағы мамандардың кәсіби деңгейіне байланысты проблема бар.

Егер негізгі өндірістік процестерде бұл онша байқалмаса, ал басқару процестерінде басшылардың біліктілік деңгейінің жеткіліксіздігі компанияның тұрақты дамуына теріс әсер етеді. Мысалы, егер басшы бухгалтер берген қаржылық есептілікті талдай алмаса, онда ол тиісті басқару шешімдерін қабылдай алмайды.

Компаниялардың (әсіресе квазимемлекеттік сектордың) басқару құрамына қойылатын біліктілік талаптарын белгілеу қажеттілігін қарастыру ұсынылады.

Сондай-ақ, Қазақстан Республикасы Жоғары аудиторлық палатасының ақпараты бойынша анықталған қаржылық бұзушылықтардың жалпы санындағы бұзушылықтардың 70-80% бухгалтерлік есеп және қаржылық есептілік туралы заңнаманың талаптарын сақтамауға жататынын атап өткен жөн.

Осыған байланысты бухгалтерлерді сертификаттау жүйесін жетілдіру қажет.