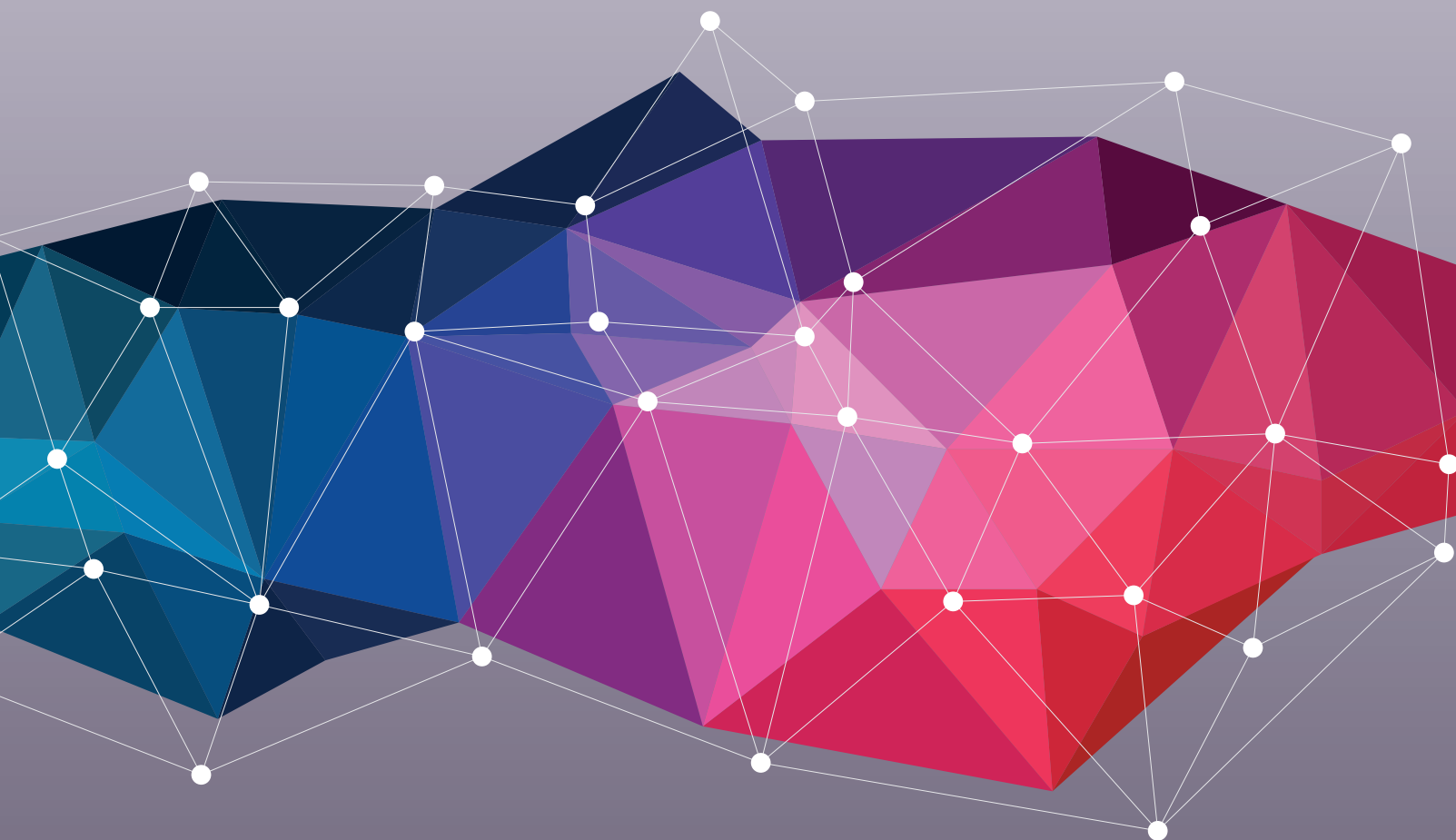




Институт на
вътрешните одитори
в България

ПРОУЧВАНЕ

10 ГОДИНИ МОДЕРЕН ВЪТРЕШЕН ОДИТ В БЪЛГАРИЯ



ДОКЛАД ЗА РЕЗУЛТАТИТЕ



Институт на вътрешните одитори в България
ПРОУЧВАНЕ: „10 ГОДИНИ МОДЕРЕН ВЪТРЕШЕН ОДИТ В БЪЛГАРИЯ“
Доклад за резултатите

Въведение

Настоящата 2013 година е юбилейна за Института на вътрешните одитори в България. Тя е десетата от създаването на института, което е добър повод за анализ на постигнатия напредък и на посоката на развитие, която ИВОб трябва да следва, за да се утвърди като модерна и активна организация и за да бъде максимално полезен на своите членове – професионалната общност на вътрешните одитори в България.

Това е второто подобно проучване за България, което ИВОб провежда, като предходното беше проведено в сътрудничество с ПрайсуотърхаусКупърс (PwC) през 2006 година.

Методология

Целта на настоящото проучване е да представи основни показатели за състоянието и напредъка на вътрешния одит в България. То беше проведено чрез онлайн въпросник, като на потенциалните участници беше предоставен линк към специализиран уебсайт. Проучването беше анонимно и не бяха събрани лични данни на участниците.

Проучването беше изпратено до членовете на ИВОб, вътрешни одитори от банки и застрахователни дружества, публични компании, министерства и общини, специализираните одиторски предприятия и икономическите висши учебни заведения.

Въпросите бяха достъпни за попълване от 15 февруари до 15 март 2013 г.

Дизайнът на проучването позволява сравняване на данните с резултатите от глобалното проучване на The IIA за състоянието на професията.

Проучването беше в четири варианта като броят на зададените въпроси се различаваше според профила на участниците: Ръководител на вътрешен одит (РВО), Ръководител в консултантска компания, предоставяща услуги по вътрешен одит, Вътрешен одитор или консултант, извършващ услуги по вътрешен одит, и Преподаватели и експерти в областта на одита, счетоводството, финансите, риска и борбата с измами.

Пълен списък на зададените въпроси е представен в края на доклада.

Резултати

Получени бяха 138 отговора от различни сектори и типове организации, което позволява да се правят заключения. 49% от анкетираните работят в публичния сектор, а 51% в частния.

Основни изводи

Проучването позволи да се открият няколко основни акцента, като някои от тях съвпадат до голяма степен с тенденциите в световен мащаб, докато други открояват специфични аспекти на професията в България.

Вътрешният одит е сравнително млада професия като 39% от практикуващите у нас са на възраст до 35 години, а 1/3 от РВО са назначени през последните 3 години. И докато това е тенденция, която се наблюдава и в световен мащаб прави впечатление, че професията в България се упражнява предимно от жени. Това ни отличава от останалите страни по света, където 2/3 от професионалистите са мъже.

Вътрешният одит се упражнява от високообразовани експерти, притежаващи магистърска степен в областта на икономиката и допълнителни професионални сертификати. С най-голяма популярност сред вътрешните одитори са сертификатите CIA и сертифициран вътрешен одитор в публичния сектор, като интересът ще се запази и в близките няколко години.

Вътрешният одит в България, подобно на професията в световен мащаб, се осъществява въз основа на рисково-базиран одитен план и се регулира от три основни документа: Статут, Етичен Кодекс и Стандарти.

Най-често провежданите ангажименти са тези за предоставяне на увереност, като сред тях с най-голямо приложение са одитите за съответствие, които присъстват в плановете на 91% от анкетираните (в световен мащаб на първо място са одитите на процеси).

Все пак очакванията са в близките няколко години фокусът на работа да се измести към одитите на процеси и по-специално към корпоративно управление, информационни технологии, управление на риска и етика.

Участниците в проучването вярват, че акцентът в дейността на вътрешните одитори трябва да остане предоставянето на увереност за сметка на консултирането, където конкуренцията от страна на други професионални групи е доста по-голяма и затова е важно вътрешният одит да запази своята идентичност. Прави впечатление, че разследването на измами и злоупотреби не е приоритет на вътрешните одитори в България (очакванията са тази тенденция да се запази и за в бъдеще) докато в световен мащаб този тип одити са извършват от 3/4 от звената за вътрешен одит.

Най-важно за един вътрешен одитор е да познава и прилага Стандартите за вътрешен одит, да познава детайлно организацията, за която работи и да владее основните одитни техники и инструменти. От т. нар. *soft skills* за вътрешния одитор от особено значение е да бъде отличен комуникатор и да се прилага стриктно принципите за обективност и конфиденциалност. В допълнение към тях, ръководителите на звена за вътрешен одит трябва и да работят добре с всички нива на мениджмънта, да притежават лидерски умения и да умеят да водят преговори.

Следвайки тенденциите за важноста на различните видове одити, вътрешните одитори трябва да се фокусират върху повишаване на познанията си по ИТ одит, управление на риска и корпоративно управление.

Анкетираните са уверени, че вътрешният одит е дейност, която добавя стойност за организацията. Най-често използваният индикатор за ефективната работа на вътрешния одит са приемането и прилагането на препоръките и изпълнението на одитния план, а като задължителни предпоставки за добавянето на стойност се възприемат независимостта и обективността.

В тази връзка проучването откроява и една тревожна тенденция: близо 1/5 от участниците в проучването заявяват, че дейностите по вътрешен одит, които осъществяват не са независими и обективни в достатъчна степен и върху тях е оказван натиск за промяна на степента на важност на одитни констатации. Затова и именно действията за подобряване на статуса и авторитета на вътрешния одит се очертават като основната насока, в която трябва да се насочат усилията на професионалната общност на вътрешните одитори.

Това, заедно с подобряването на разбирането на мениджмънта относно ползите от вътрешния одит, са и основните очаквания, които анкетиранияте имат към ИВОБ като професионална организация, защитаваща техните интереси.

Звената за вътрешен одит следва да прецизират своите показатели за представяне и измерване на резултатите, за да може по-ясно да се демонстрира добавянето на стойност от вътрешния одит, а РВО следва да потърсят повече възможности, за да се чуе техния глас в организацията. За целта всеки РВО трябва да участва по-дейно в редовните заседания на топ мениджмънта и да присъства на срещите на Одитния комитет.

Резултатите от проучването посочват необходимостта от укрепване на стратегическата визия за дейността по вътрешен одит. РВО в България трябва да дефинират по-дългосрочна визия за развитие на вътрешния одит в организацията, за която работят и ясно да комуникират своята мисия.

Благодарности

На първо място Управителният съвет на Института на вътрешните одитори в България благодари най-сърдечно на участниците в проучването за отделеното време и усилия.

На второ място, благодарим на Светлин Вълчев и Тотю Тотев, които подготвиха плана, методологията и въпросите на проучването.

На трето място, благодарим на екипа на ИВОБ за разпространението на проучването до потенциалните участници и по-специално на Димитър Нешев за подготвянето и администрирането на онлайн версията.

И накрая да благодарим на Цветелина Станева, Светлин Вълчев и Тотю Тотев, които се потрудиха, за да обработят данните, да анализират резултатите и да подготвят настоящия доклад.

Управителният съвет на ИВОБ вярва, че резултатите от проучването ще бъдат полезни както на членовете на института, така и на нашите партньорски професионални организации и на институции, провеждащи държавната политика в областта на одита и вътрешния контрол и ще се постарее настоящият доклад да достигне до вниманието на всички заинтересовани страни.

УС на ИВОБ

юли 2013

ДОКЛАД 1 ~ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ВЪТРЕШНИЯ ОДИТ

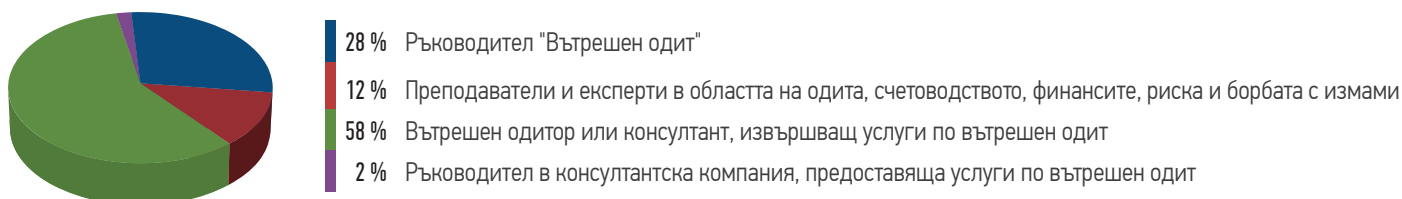
1.1 Въведение

Вътрешните одитори в България трябва да разполагат с подходяща и актуална информация за състоянието на професията у нас и за добрите практики, прилагани от други вътрешни одитори, както в България, така и по света. Основната цел на Доклад 1 е да предостави информация за основните характеристики на вътрешния одит и да сравни тези данни, където е подходящо, с глобалното проучване на The IIA. Малко над половината от участниците в проучването (52%) работят в организации с над 500 служители. Най-голям дял от представителите на частния сектор са от банкови и финансови институции (33% от всички участници). Повечето звена по вътрешен одит (73%) са изградени преди 7 и повече години, а 53% от тях се състоят от 2 до 4 души. Една трета от РВО очакват увеличение на числеността на одиторите в своите отдели през следващите 5 години.

1.2 Профил на анкетиранияте

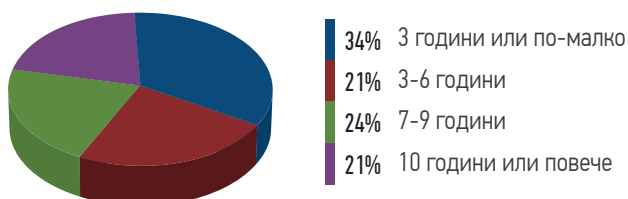
Участници в проучването

- Общо 138 участници в проучването
- Ръководители на вътрешен одит – 38;
- Вътрешни одитори и консултанти – 58;
- Преподаватели и експерти – 17;
- Ръководител в консултантска компания - 3



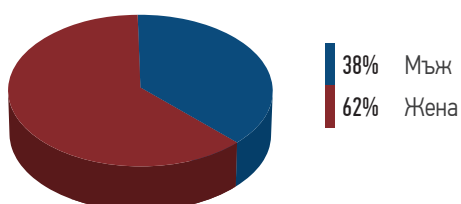
Най-голяма част от ръководители по вътрешен одит заемат тази позиция от 3 години или по-малко – 34,2 %, а 21,1% от 3 до 6 години. Почти половината от РВО (45%) имат опит на тази позиция над 7 години.

От колко години сте РВО или сте изпълнявали еквивалентна позиция в настоящата или в предишни организации, за които сте работили?



От анкетиранияте 62% са представители на нежния пол. Дамите преобладават и сред заемащите ръководни позиции в сферата на вътрешния одит – 66 % от РВО, участвали в проучването са жени. За сравнение, 2/3 от участниците в глобалното проучването СВOK 2010¹ са мъже, а 1/3 са жени.

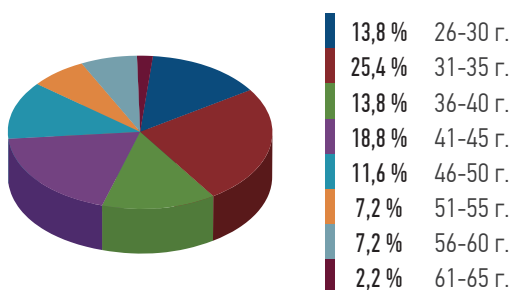
Моля посочете вашия пол:



¹ The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study

Вътрешният одит в България е сравнително млада професия, което се потвърждава и от възрастовата структура на участниците в проучването. Най-голям процент от заетите в областта на вътрешния одит са на възраст между 31-35 години (25 % от всички анкетирани). От тях 68,5 % са вътрешни одитори или консултанти, а 22,8% са РВО.

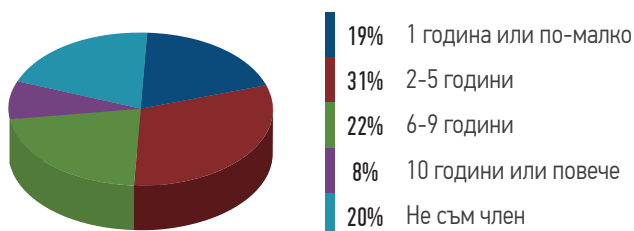
Моля посочете вашата възраст:



Основната част от участниците в проучването са членове на ИВОб – 81 %, като 11 души са членове от самото създаване на института преди 10 години.

Най-голям процент от участвалите в проучването са членове на ИВОб от 2 до 5 години. Това вероятно се дължи на повишаването на популярността на професията вътрешен одитор през последните няколко години. Освен това, „Вътрешен одит“ вече се изучава в няколко университета в България, като по този начин по-голям кръг от млади хора се насочват към тази професия.

От колко време сте член на The IIA и Института на вътрешните одитори в България?



Основната част от вътрешните одитори, участвали в проучването притежават образователна степен в областта на икономиката – 88 %. От тях 98 % имат придобита магистърска степен.

Моля посочете вашата най-висока образователна степен:

Бакалавърска степен в област, различна от икономика	1,4 %
Бакалавърска степен в областта на икономиката	1,4 %
Магистърска степен в област, различна от икономика	7,2 %
Магистърска степен в областта на икономиката	87 %
Докторска степен (или по-висока)	2,9 %

Академичната специалност на 17,5% от притежаващите магистърска степен в сферата на икономиката е „Вътрешен одит“. В тази група вероятно попадат участниците, чиято специалност е близка до вътрешния одит, като например „Финансов контрол“. Общо 25 участници притежават академична специалност в сферата на вътрешния одит, като от тях девет са РВО.

Вашата академична специалност е:

Вътрешен одит	18,1%
Външен одит	13 %
Счетоводство	37 %
Финанси	34,8%
Бизнес администрация/ управление	13,8 %
Икономика	38,4 %
Право	2,2 %
Компютърни науки и информационни системи	2,2 %
Математика/ статистика	1,4 %
Инженерство	7,2%
Други специалности от научната или техническа област (напр. физика, химия, геология, биология)	1,4 %
Хуманитарни науки (напр. филология, литература, история, психология)	2,9 %
Друга	3,6 %
Без специалност	0,7 %

Вътрешният одит е професия, която изисква прилагането на различни познания и умения. Един от начините за придобиване и доказване на висок професионализъм е чрез преминаване на сертификационни програми. От анкетираните едва 28% не притежават нито един професионален сертификат.

Най-голям е дялът на анкетираните, които притежават сертификат „Сертифициран вътрешен одитор в публичния сектор”, издаван от Министерство на финансите. Това се обяснява с факта, че този сертификат е задължително изискване за работещите в публичния сектор вътрешни одитори.

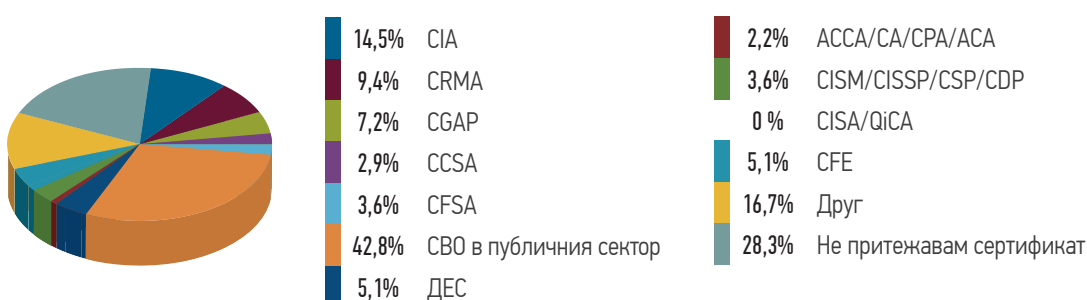
Малко над 37% (52 души) притежават професионален сертификат на The IIA, като 12 от тях притежават повече от един.

От сертификационните програми на The IIA с най-голяма популярност логично е CIA – 15% от всички анкетираните притежават този сертификат. Популярността на CIA се потвърждава от факта, че 48,6% от анкетираните възнамеряват да се сертифицират по тази програма през следващите 5 години.

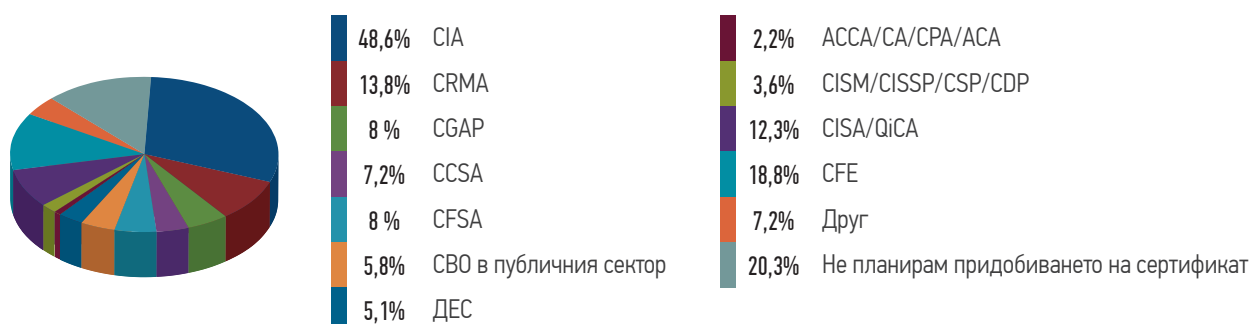
Всички проучвания в сферата на вътрешния одит в международен план показват, че в днешните динамични условия от вътрешния одит се очаква все по-голяма ангажираност в процеса на управление на риска. Това обяснява интереса към новата програма CRMA (Certification in Risk Management Assurance) на The IIA и намерението на 19 от участниците в проучването да се сертифицират по нея през следващите 5 години.

Сериозен е интересът и към сертификатите в областта на информационните технологии – CISM, CISA и т.н. Това е логична тенденция с оглед развитието на технологиите и присъствието им в ежедневието и във всяка една бизнес дейност. Значителен дял от анкетираните (19%) проявяват интерес към сертификацията за експерти по разследване на измами – CFE.

Моля посочете професионалните сертификати, които притежавате:



Моля посочете професионалните сертификати, които планирате да придобиете в следващите 5 години:



Сред участниците в проучването преобладават тези с професионален опит в сферата на вътрешния одит и счетоводството. От заемашите позиция РВО 97,4% имат предишен професионален опит в областта на вътрешния одит. Може да се каже, че РВО в България са предимно професионални вътрешни одитори и демонстрират последователност в кариерното си развитие.

Половината от РВО имат професионален опит и в сферата на счетоводството, а 55% в областта на финансите. Всички ръководители в консултантски компании са работили в областта на счетоводството и вътрешния одит. От вътрешните одитори също с най-голям процент са притежаващите професионален опит в областта на вътрешния одит и счетоводството (94% вътрешен одит, 44% счетоводство).

Моля посочете областите на вашия професионален опит:

Вътрешен одит	87,7%
Външен одит	22,5%
Управление	28,3%
Счетоводство	43,5%
Финанси	38,4%
Информационни технологии	8,7%
Инженерство	6,5%
Друга	22,5%

Не е изненада, че почти половината от участниците в проучването работят в организации от публичния сектор. Това се дължи до голяма степен на законодателното уреждане на функцията по вътрешен одит в организациите от публичния сектор. Почти 53% от РВО и 48% от вътрешните одитори работят в такъв тип организация. Само 13 от попадащите в категорията „вътрешни одитори или консултанти“ (16,3%) работят в консултантска компания.

Моля посочете типа на организацията, в която работите:



Моля посочете сектора на организацията, в която работите:

Земеделие, горско и рибно стопанство	5 %
Минно дело, нефт и газ	2,5%
Строителство	0,8%
Фармацевтична и химическа индустрия	0 %
Производство	1,7%
Транспорт и логистика	2,5%
Комуникации и телекомуникации	4,1%
Комунални услуги	1,7%
Търговия на едро и дребно	0 %
Банкови и финансови институции	33,1%
Застраховане	2,5%
Недвижими имоти	0 %
Други финансови услуги	0 %
Туризъм	0 %
Информационни и комуникационни технологии	1,7%
Здравеопазване	2,5%
Образование	0 %
Счетоводство, консултантска дейност и бизнес услуги	5 %
Публичен сектор – държавна и общинска администрация, публични институции	34,7%
Друг	2,5%

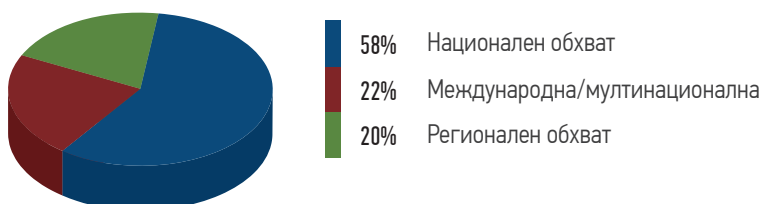
Преобладаваща част от участниците в проучването (52%) работят в организации с над 500 служители, като 70% от тях са с национален обхват, а 24% са мултинационални организации. По-големите организации са от частния сектор – 64,8 %, основно банкови и финансови институции (листвани на фондова борса и частни нелиствани компании). Една пета от вътрешните одитори работят в организации с 501 до 1000 служители, а почти 31% - 1001 до 5000 служители.

Моля посочете броя на служителите във вашата организация към 31 декември 2012 г:

1-50	9,9%
51-100	8,3%
101-500	26,4%
501-1000	19,0%
1001-5000	30,6%
5001 или повече	0,8%

По-голяма част от анкетираните (58%) работят в организации с национален обхват, а представителите на международни и регионални са респективно 22% и 20%.

Дейността на вашата организация е с:



Стандарти за вътрешен одит

Прилагате ли Международните стандарти за професионалната практика по вътрешен одит (Стандартите)?

Да, всички Стандарти	44.5%
Отчасти, само някои Стандарти	21.8%
Стандарти за вътрешен одит в публичния сектор	29.4%
Не знам	1.7%
Не	2.5%

65% от анкетираните прилагат Международните стандарти за професионалната практика по вътрешен одит на The IIA. Участниците от публичния сектор се придържат към адаптираните към българския публичен сектор стандарти за вътрешен одит. Оценката на 22% от одиторите е, че спазват само частично стандартите. Това може да се дължи на все още ранния етап в развитието на функцията по вътрешен одит в някои организации или на тяхната малка численост.

Кое от следните съществува във вашата организация?

Годишен план на вътрешния одит	97.5%
Етичен кодекс/ Кодекс за поведение	91.5%
Статут на вътрешния одит	90.7%
Оценка на риска за целите на вътрешния одит (за определяне на областите, които да бъдат одитирани)	79.7%
Дългосрочен стратегически план на организацията	71.2%
Дългосрочен одитен план (над 1 година)	66.9%
Оперативен наръчник на вътрешния одит	63.6%
Стратегия за вътрешен одит	57.6%
Управителен/Надзорен съвет	56.8%
Дефинирана мисия на вътрешния одит	53.4%
Статут на Одитния комитет	31.4%
Кодекс за корпоративно управление	19.5%

Почти всички звена за вътрешен одит в България имат утвърден Статут, но малко над 40% нямат дефинирана мисия и Стратегия за вътрешен одит. Значителен дял от вътрешните одитори не използват оперативен наръчник в своята дейност. Това може да се обясни със съществуването на малки одитни екипи от вътрешни одитори, които не считат за оправдано да инвестират време и усилия за разработване на изчерпателен наръчник с формуляри и процедури.

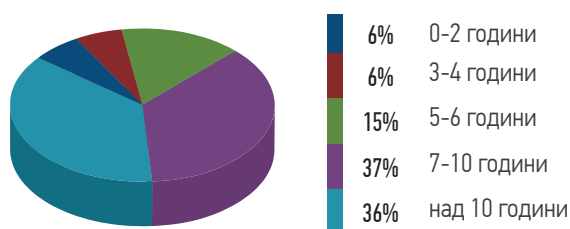
ДОКЛАД 2 ~ ОРГАНИЗАЦИЯ И СТРУКТУРИРАНЕ НА ВЪТРЕШНИЯ ОДИТ

2.1 Практики в областта на човешките ресурси

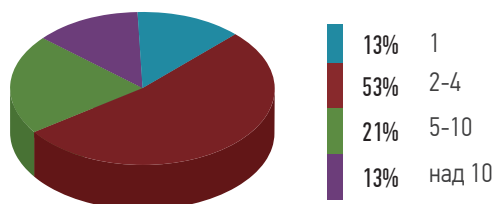
За всяка организация и професионална дейност най-важният капитал са хората. Чрез проучването беше събрана информация за методите за публикуване на свободни позиции за вътрешни одитори, за числеността на звената за вътрешен одит в България и за степента на използване на аутсорсинг на дейностите по вътрешен одит.

Голяма част от звената за вътрешен одит в България са изградени преди седем или повече години. Това демонстрира висока степен на зрялост на тези звена, като значителна част – 36% съществуват повече от 10 години.

От колко време съществува вътрешният одит във вашата организация



Моля посочете броя на постоянно назначените одитори в звеното за вътрешен одит, включително неговия ръководител:



Малко повече от половината звена за вътрешен одит в България се състоят от 2 до 4 души. Само в една трета от организациите, в които съществува вътрешен одит, вътрешните одитори са над 5, а в 13% е налице екип от над 10 вътрешни одитори.

Как очаквате да се промени броят на постоянните служители в звеното за вътрешен одит в следващите 5 години?

Няма да се измени	55%
Ще се намали	13%
Ще се увеличи	32%

В една трета от звената за вътрешен одит в България се очаква увеличаване на броя на постоянно назначените вътрешни одитори през следващите пет години. В същото време, малко над половината от РВО смятат, че числеността на техния екип ще се запази на сегашното си ниво.

Какви методи прилага вашето звено за вътрешен одит, за да компенсира липсващи знания и умения (напр., ИТ одит, статистически анализ)?²

Ангажира служители от други отдели	42%
Не липсват необходими знания и умения	32%

² Сумата на процентите надхвърля 100, тъй като участниците имат възможност да посочат всички методи, които прилагат.

Намалява обхвата на одита.	24%
Други	21%
Ко-сорсинг/ Аутсорсинг.	16%
Разчита повече на одитен софтуер.	8%

От всеки екип от вътрешни одитори се очаква да притежава като цяло необходимите знания и умения, за да изпълни планираните одитни ангажименти. В една трета от звената за вътрешен одит е налице пълния спектър на знания и умения.

Притеснително е обаче, че една четвърт от ръководителите на вътрешен одит биха намалили обхвата на одита, ако екипът им не разполага със съответните специалисти, за да извърши ефективно определена специфична част от одитен ангажимент. Съгласно Стандарт 1210.А.1: Ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да потърси компетентен съвет и помощ, в случай че вътрешните одитори не притежават знанията, уменията и другите способности, необходими за изпълнение на целия ангажимент или на част от него.

2.2 Подбор и назначаване на вътрешни одитори³

Какви източници използва Вашата организация при подбор на вътрешни одитори:

Обяви на сайта на организацията	46%
Вътрешни преназначавания в рамките на организацията	39%
Чрез сайтове с обяви за работа	27%
Професионални мрежи/препоръки	24%
Чрез обяви в специализирани издания	24%
Други	24%
Университет	12%
Агенции за подбор	12%
Външни одиторски фирми	5%

Търсещите работа в областта на вътрешния одит трябва да следят редовно интернет страниците на организациите, към които са се насочили, тъй като това е най-често прилаганият метод за публикуване на обяви за свободни позиции.

2.3 Обхват на дейността по вътрешен одит, структура и линии на докладване

Този и следващите раздели на Доклад 2 обобщават основните констатации и заключения за обхвата на дейността по вътрешен одит, неговата структура и линии на докладване. Представени са теми като текущ и бъдещ обхват на дейност, аутсорсинг, взаимоотношения с Одитния комитет, одитни планове и доклади. Съгласно Стандарт 2000: “Управление на вътрешния одит”, ръководителят на вътрешния одит е длъжен да управлява ефективно вътрешния одит така, че той да допринесе за добавянето на стойност в организацията.

Следващата таблица обобщава отговорите на два въпроса. На първо място участниците в проучването посочват спектъра от дейности по вътрешен одит, които те понастоящем извършват, а дясната част показва обобщени данни за същите дейности, според прогнозата на анкетираните за прилагането им след 5 години.

³ Сумата на процентите надхвърля 100 тъй като участниците имат възможност да посочат всички методи, които прилагат.

Дейности по вътрешен одит - 2013			След 5 години		
Ранг		Процент	Ранг	Процент	Изменение
1	Одит за съответствие с нормативните и регулаторни изисквания	91%	1	75%	- 16%
2	Одит на процесите по управление на риска в организацията	69%	2	74%	+ 5%
3	Операционни одити	69%	6	60%	- 9%
4	Оценка на ефективността на системите за контрол (използвайки COSO, COBIT и други)	64%	3	69%	+ 5%
5	Одити на финансовото отчитане	55%	5	63%	+ 8%
6	Одит на управлението на проекти	54%	7	60%	+ 7%
7	Одит на финансови рискове	53%	4	65%	+ 12%
8	Разследване на измами и злоупотреби	52%	11	51%	- 1%
9	ИТ одит	40%	8	59%	+ 18%
10	Преглед на корпоративното управление	36%	14	43%	+ 7%
11	Провеждане на обучение за риск/ контроли/ съответствие за служители на организацията	34%	12	51%	+ 17%
12	Одит на информационните рискове	32%	9	52%	+ 20%
13	Подкрепа на външния одит	31%	16	38%	+ 7%
14	Управленски одити	27%	10	52%	+ 25%
15	Одит в областта на възстановяването при бедствия и аварии и непрекъсваемост на дейността	26%	22	27%	+ 2%
16	Одит на етиката	25%	13	48%	+ 23%
17	Оценки на сигурността и инвестициите	17%	15	39%	+ 21%
18	Одити за качество/ISO	16%	21	30%	+ 14%
19	Оценки на взаимовръзката между стратегията и представянето на компанията (напр. балансиращи карти за оценка)	15%	19	32%	+ 17%
20	Одити на социални въпроси и устойчивостта (корпоративна социална отговорност, околна среда)	14%	17	34%	+ 20%
21	Оценки за жизнеспособността на бизнеса (действащо предприятие)	14%	23	26%	+ 12%
22	Одит на дейности на организацията, извършвани чрез аутсорсинг	12%	19	32%	+ 21%
23	Оценка на възнагражденията на мениджмънта	11%	20	32%	+ 21%
24	Дю дилидънс във връзка с корпоративни сливания/ придобивания и др.	7%	24	19%	+ 12%

Сумата на процентите надхвърля 100, тъй като участниците в проучването имаха възможност да посочат всички дейности, които понастоящем извършват и планират да извършват след 5 години.

Въпреки че одитите за съответствие са номер едно за момента и през следващите години, съществува тенденция към намаляване на тяхното значение. Най-голям ръст се очаква при одитите на управленските процеси и етиката, както и при одитирането на аутсорсвани дейности и системите за възнаграждения на мениджмънта.

2.4 Одитни инструменти и техники

Кои от следните одитни инструменти или техники прилагате при типичен одитен ангажимент?

	Сега	След 5 години
Рисково-базирано одитно планиране	93.3%	С тенденция за покачване
Аналитични прегледи	79.0%	С тенденция за покачване
Статистическа извадка	72.3%	С тенденция за покачване
Извличане на данни (Data mining)	69.7%	С тенденция за покачване
Електронни работни документи	61.3%	С тенденция за покачване
Самооценка на контрола	48.7%	С тенденция за покачване
Одит в реално време / постоянен мониторинг	39.5%	С тенденция за покачване
Бенчмаркинг	21.8%	С тенденция за спад
Техники с помощта на специализиран одитен софтуер	20.2%	С тенденция за покачване
Балансирани карти за оценка или подобна рамка	18.5%	С тенденция за спад
Софтуер за изготвяне на диаграми и графики	18.5%	С тенденция за покачване
Софтуер за управление на дейността по вътрешен одит	18.5%	С тенденция за покачване
Инструменти за оценка на качеството на The IIA	16.8%	Без промяна
Техники за цялостно управление на качеството	11.8%	С тенденция за покачване
Софтуер за моделиране на процеси	3.4%	С тенденция за спад

Най-широко разпространените одитни инструменти и техники са рисково-базираното одитно планиране, аналитичните прегледи, статистическите извадки и извличането на данни. Очаква се това да остане така и в бъдеще. Софтуер за управление на одитната дейност използват едва 18,5% от вътрешните одитори в България. Изненадващо близо половината от анкетираните заявяват, че използват подхода на самооценка на риска и контрола в своята дейност, като се очаква този модерен инструмент да се използва все по-често в следващите пет години.

2.5 Косорсинг и аутсорсинг на вътрешен одит

Според проучването СВOK 2010⁴, в световен мащаб 57% от звената за вътрешен одит в световен мащаб не използват външни консултанти в подкрепа на изпълнението на своя годишен одитен план. По-голяма част от звената за вътрешен одит в България не използват външни консултанти в своята дейност. Само 18% от звената аутсорсват до 10% от дейността си. В страните от Западна Европа половината от дейностите по вътрешен одит се изпълняват чрез аутсорсинг.

Какъв процент от дейностите по вътрешен одит във вашата организация се осигуряват от външни консултанти?

10% или по-малко	18%
Не се използват ко-сорсинг/ аутсорсинг услуги	82%

⁴ The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study

Как очаквате да се промени бюджета за ко-сорсинг/аутсорсинг услуги по вътрешен одит в следващите 5 години?

Няма да се промени	74%
Ще се намали	10%
Ще се увеличи	16%

Преобладаваща част от ръководителите на звена за вътрешен одит не смятат, че ще получат по-голям бюджет за външни консултанти в следващите пет години. Повече от половината от тези които все пак разполагат към момента с такъв бюджет, очакват той да бъде намален.

2.6 Линии на докладване на РВО - административно докладване

Съгласно Стандарт 2060: Ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да докладва периодично пред висшето ръководство и Съвета по отношение на целите, правомощията, отговорностите на вътрешния одит и изпълнението на одитния план. Докладването задължително трябва да включва съществените рискове, на които е изложена организацията, както и въпроси относно контрола, рисковете от измами, управлението и други, за които е необходимо или е било поискано от висшето ръководство и Съвета да бъдат докладвани.

На кого сте пряко административно подчинени във вашата организация:

Главен изпълнителен директор/президент/ръководител на държавна/общинска организация	68%
Одитен комитет или еквивалентен орган	21%
Директор вътрешен контрол	5%
Главен юрисконсулт	0%
Главен финансов директор	0%
Главен директор по риска	0%
Друг	5%

Ръководителите на звена за вътрешен одит в публичния сектор в 95% от случаите са административно подчинени на ръководителя на организацията. Най-често това е съответният министър или кмет. В частните компании в административното докладване в 50% от случаите е към изпълнителния директор, а в останалите 50% към Одитен комитет.

Кой участва при номинирането (назначаването) на ръководителя на вътрешния одит?

Управителен/Надзорен съвет	24%
Председател на Управителния/ Надзорния съвет	16%
Изпълнителен директор/ президент/ ръководител на държавна/общинска организация	66%
Одитен комитет/ Председател на комитета	18%
Главен финансов директор	5%
Друг	16%

Сборът на процентите надхвърля 100, тъй като участниците в проучването имат възможност да посочат повече от един отговор.

В публичния сектор в 80% от случаите РВО се номинира единствено от ръководителя на организацията. В останалите организации, в 67% от случаите при номинирането на РВО участва управителния или надзорния съвет или неговия председател, а само в 11% от случаите РВО се назначава единствено по

решение на изпълнителния директор. Само в 50% в организациите, извън публичния сектор, в които функционира Одитен комитет, този комитет участва при номинирането на РВО.

Кой участва при избора на компания, която да извърши услуги по вътрешен одит за организацията?

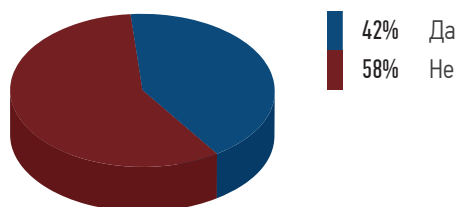
Управителен/Надзорен съвет	5%
Председател на Одитния комитет	5%
Главен изпълнителен директор/ президент/ ръководител на държавна/общинска организация	24%
Главен финансов директор	5%
РВО или негов еквивалент	11%
Не е приложимо	8%
Друг	61%

Организациите, които са склонни да наемат консултантска компания за извършване на услуги по вътрешен одит са 39%. В тях при избора на конкретната фирма най-често участва изпълнителният директор на организацията, а ръководителят на вътрешния одит участва в малка част от случаите.

2.7 Взаимоотношения на РВО с Одитния комитет

The IIA отдава важно значение на изграждането на стабилни взаимоотношения между Одитния комитет и вътрешните одитори. По този начин се създават необходимите предпоставки, за да може всяка от двете страни да изпълнява ефективно отговорностите си към висшето ръководство, Съвета, акционерите и други заинтересовани страни.

Съществува ли Одитен комитет или негов еквивалент във вашата организация?



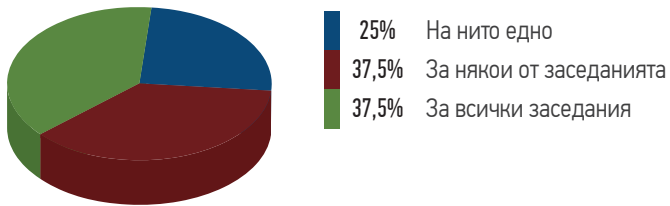
Само 10% от РВО в публичния сектор посочват, че в тяхната организация е изграден Одитен комитет. Всички РВО на листвани на фондова борса компании и посочват, че имат линия на докладване към Одитен комитет. Одитният комитет в организациите, в които има изграден такъв, заседава най-често 4 пъти годишно⁵.

Моля посочете броя на заседанията на Одитния комитет във вашата организация през 2012 г.:

1 заседание	6%
2 заседания	6%
3 заседания	13%
4 заседания	50%
6 заседания	6%
10-11 заседания	6%
12 или повече заседания	13%

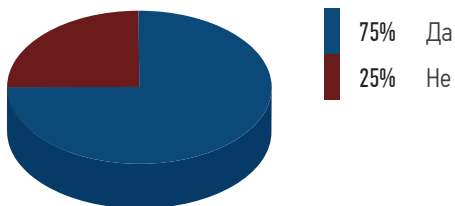
⁵ Данните в следващите четири въпроса се отнасят само за организации, в които има изграден Одитен комитет.

На колко от заседанията на Одитния комитет през 2012 вие имахте покана да присъствате:



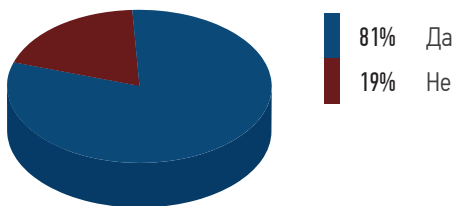
Само 37,5% от РВО са имали покана да присъстват на всички заседания на Одитния комитет на своята организация през 2012 г.

Срещате ли се с Одитния комитет и неговия председател освен на редовните заседания?

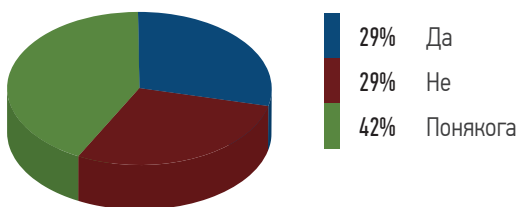


Обикновено РВО провеждат срещи и ръководителя на Одитния комитет на организацията. Всеки четвърти РВО обаче не провежда подобни срещи, а това са предимно РВО, които не са присъствали на нито едно от заседанията на Одитния комитет през 2012 г. Само 1/5 от РВО считат, че нямат необходимия достъп до Одитния комитет на организацията.

Смятате ли, че имате необходимия достъп до Одитния комитет?



Участвате ли на редовните заседания на топ мениджмънта на вашата организация?



Само една трета от ръководителите на вътрешен одит участват в редовните заседания на топ мениджмънта на организацията. Това е признак за нивото на организационния статус на РВО и за възприемането му като част от ръководния екип.

2.8 Създаване и поддържане на одитния план

Съгласно Стандарт 2010 – Планиране: Ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да изготвя план въз основа на оценка на риска, в които да определя приоритетите на вътрешния одит в съответствие с целите на организацията.

Колко често актуализирате вашия одитен план?

Ежегодно	89%
Няколко пъти в годината	11%
На всеки 2 години	0%
Веднъж на повече от 2 години	0%
Няма одитен план	0%

Резултатите от проучването посочват, че РВО в България актуализират веднъж годишно плана на одитните ангажименти. По-голяма гъвкавост и адаптиране на одитния план спрямо нови рискове и промени в организацията са възприели само 11% от анкетираниите. Годишното планиране на дейностите по вътрешен одит се основава на оценка на риска, като в голяма част от организациите се включват одити, поискани от ръководството. Малко повече от половината РВО обсъждат одитния план с ръководителите на отдели и оперативни звена, а близо една пета от одитните планове отразяват искания или насоки от страна на външните одитори.

По какъв начин съставяте вашия одитен план?

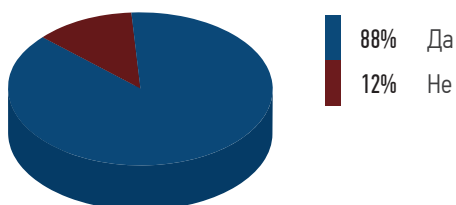
Използване на рисково-базиран подход	95%
Искания от ръководството.	79%
Регулаторни/ законови изисквания.	58%
Консултации с ръководителите на отдели и оперативни звена.	55%
Съобразяване с одитния план за предходната година.	37%
Искания от Одитния комитет.	29%
Искания от или консултиране с външни одитори.	18%
Друго	11%

2.9 Докладване на одитни констатации

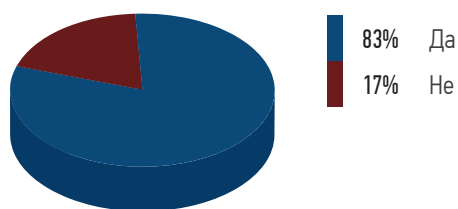
Съгласно Стандарт 2410 – Критерии за представяне на резултатите: При представянето на резултатите задължително трябва да се посочат целите и обхватът на ангажимента, както и приложими изводи, препоръки и планове за действие. В допълнение, Стандарт 2410.A1 изисква окончателният доклад за резултатите от ангажимента да съдържа мнение и/или заключение на вътрешните одитори, когато това е уместно. Очакванията на висшето ръководство, Съвета и други заинтересовани страни задължително трябва да се имат предвид, когато се предоставя мнение или заключение. Те трябва да бъдат подкрепени с достатъчна, надеждна, уместна и полезна информация.

Резултатите от проучването показват, че докладите на вътрешен одит почти винаги съдържат одиторско мнение относно одитираните процеси.

Обикновено изразявате ли мнение по одитираните въпроси в докладите за извършени одитни ангажименти?



Обикновено давате ли цялостна оценка (като задоволително/ незадоволително) на одитираните процеси в докладите за извършени одитни ангажменти по вътрешен одит?



Важен аспект от дейността на всяко звено за вътрешен одит е проследяването на напредъка по изпълнението на дадените препоръки. Съгласно Стандарт 2500 – Мониторинг на напредъка: ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да изгради и поддържа система за мониторинг на статуса на резултатите, представени на ръководството. По отношение на одитните ангажменти за даване на увереност РВО трябва да въведе процес за проследяване на резултатите и да се увери, че управленските действия са били ефективно осъществени или че висшето ръководство е поело риска от непредприемане на действия.

РВО почти винаги участва в проследяването на напредъка по изпълнението на дадените препоръки. В почти половината от случаите това е отговорност на РВО и вътрешните одитор. Не са малко случаите, в които тази отговорност се споделя с клиента на одитния ангажимент. Индикация за трудности в ефективното прилагане на Стандарт 2500 дават 17% от анкетираните.

След като бъде финализиран одитен доклад, кой носи основната отговорност за осъществяване на мониторинг дали са изпълнени коригиращите действия по одитните констатации?

РВО/ Вътрешният одитор	48.3%
Одитираният/ Клиентът на одитния ангажимент и РВО/ вътрешният одитор	34.7%
Одитираният/ Клиентът на одитния ангажимент	12.7%
Няма формализирана обратна връзка за изпълнение на коригиращите действия	4.2%

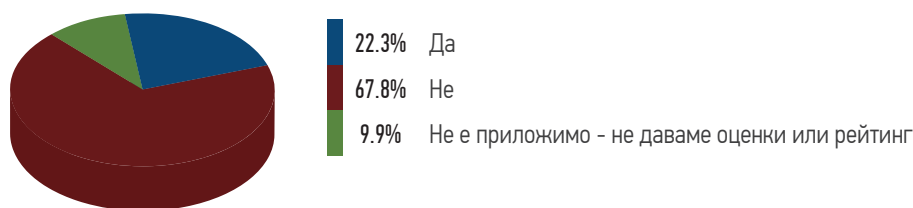
Вътрешният одит задължително трябва да бъде независим, а вътрешните одитори да бъдат обективни при изпълнение на своята работа (Стандарт 1100). Естеството на работата на вътрешните одитори, обаче, често ги противопоставя с мениджъри на различни нива. Класическият пример е несъгласието със степента на важност на констатациите и препоръките на одиторите.

Малко над 1/5 от анкетираните споделят, че в практиката им е имало случаи, при които им е оказван натиск да променят степента на важност на одитни констатации или да не включват определени констатации в одитния доклад.

В докладът от глобалното проучване на The IIA за 2010⁶ обобщените данни за отговорите на същия въпроси за всички анкетираните са идентични с тези, получени в България. За Африка и региона Европа - Централна Азия данните сочат, че съответно 35% и 31% от вътрешните одитори са били обект на натиск. За Средния Изток процентът е 24, Западна Европа – 23, Азия и тихоокеанския регион – 22% и Латинска Америка и Карибския регион – 19%. Този проблем не е за пренебрегване и в САЩ и Канада където 15% от вътрешните одитори за отговорили положително.

⁶ The IIA's Global Internal Audit Survey: A Component of the CBOK Study

Имало ли е случай, в който сте били подложени на силен натиск да промените рейтинга или оценката си или да не включвате определени констатации в одитен доклад?



2.10 Измерване на представянето и на резултатите от дейността по вътрешен одит

Според Стандарт 1300 – Ръководителят на вътрешния одит задължително трябва да разработи и прилага програма за осигуряване на качеството и за усъвършенстване, която покрива всички аспекти на вътрешния одит. Следващите две таблици показват най-често използваните показатели за измерване на представянето на дейността по вътрешен одит.

Топ 5 показатели за измерване на представянето на вътрешния одит ⁷

Показател	
Приети/изпълнени препоръки	76%
Процент (степен) на изпълнение на одитния план	71%
Навременно изпълнение на дадените препоръки	63%
Даване на увереност за добро управление на риска/вътрешен контрол	58%
Брой на съществените одитни констатации	47%

Топ 5 показатели за измерване на представянето на вътрешния одит - след 5 години

Показател	
Приети/изпълнени препоръки	74%
Процент (степен) на изпълнение на одитния план	74%
Даване на увереност за добро управление на риска/вътрешен контрол	71%
Навременно изпълнение на дадените препоръки	63%
Проучвания/обратна връзка от борда, Одитния комитет, и/или висшия мениджмънт	61%
Проучване за удовлетвореността на одитираните отдели	61%
Степен на покритие на елементите на одитната вселена (в резултат на извършени одити)	61%

Двата най-често използвани индикатора за представянето на вътрешния одит са приемането и прилагането на препоръките и изпълнението на одитния план. Тези два показателя ще бъдат водещи за звената за вътрешен одит в България и след 5 години.

От друга страна популярност набират използването на обратна връзка от управителния орган на организацията, мениджмънта и одитираните отдели.

⁷ Данните в дясната колона съответстват на процентът от звената за вътрешен одит в България, които използват съответния показател.

2.11 Програма за осигуряване на качеството

Прилагането на изискванията за въвеждане и прилагане на програма за осигуряване на качеството и за усъвършенстване е от ключово значение за ефективно осъществяване на дейността по вътрешен одит. Ръководителят на вътрешния одит може да обяви, че дейността по вътрешен одит съответства на Международните стандарти за професионалната практика по вътрешен одит само ако резултатите от програмата за осигуряване на качеството и за усъвършенстване подкрепят това твърдение (Стандарт 1321). Стандарт 2430 въвежда подобно изискване по отношение на конкретен одитен ангажимент.

Въпросите по отношение на програмата за осигуряване на качеството бяха зададени само на РВО, за да могат да се направят изводи за прилагането на Стандарти 1300 от звената за вътрешен одит в България.

Прилагате ли Програма за осигуряване на качество и усъвършенстване в съответствие със Стандарт 1300?

Да, към момента.	65.8%
Ще бъде въведена в рамките на следващите 12 месеца.	5.3%
Няма планове да бъде въведена в рамките на следващите 12 месеца.	13.2%
Програмата за осигуряване на качество не е в съответствие със Стандарти 1300.	7.9%
Не знам.	7.9%

Сред отговорилите положително на въпроса за извършена външна оценка, 38% посочват, че подобна е извършена през последната 1 година. Окуражаващо е да се установи, че никой от участниците не е отговорил, че външната оценка е проведена преди повече от 5 години тъй като това би означавало, че звеното в действителност не отговаря на изискванията на Стандарти 1300.

Кога за последно дейностите по вътрешен одит, които осъществявате, са били обект на външна оценка в съответствие със Стандарт 1312: Външни оценки?

Преди 12 месеца	38%
Преди 1-3 години	57%
Преди 4-5 години	5%
Преди повече от 5 години	0%

Отговорилите отрицателно на въпроса относно прилагането на програма за осигуряване на качеството посочват следните причини за непровеждането на външна оценка. Виждаме, че причините могат да бъдат най-различни, но цената на една такава оценка и големината на звеното за вътрешен одит са най-честите причини за нейното непровеждане.

Ако не е проведена външна оценка на качеството на вътрешния одит, каква е причината за това? (моля отбележете всичко приложимо)

Не виждам смисъл от такава оценка.	0%
Ръководството/ Одитният комитет не подкрепят подобна оценка.	10,7%
Оценките са твърде скъпи.	17.9%
Оценките отнемат твърде много от нашето време.	7.1%
Одитното звено е твърде малко, за да отговаря на Стандартите.	14.3%
Има твърде малко местни експерти по външна оценка.	3.6%
Друга	46.4%

ДОКЛАД 3 ~ КОМПЕТЕНТНОСТ НА ВЪТРЕШНИТЕ ОДИТОРИ

3.1 Въведение

21-ви век е свързан с множество интензивни промени в редица процеси в следствие на развитието на технологиите и средствата за комуникация. Процесите на корпоративно управление, управление на риска и вътрешен контрол се развиват непрекъснато, за да отговорят на нарастващата сложност и очаквания към организацията. Бързо променящата се среда предоставя нови възможности за вътрешните одитори. За да се възползват от тези възможности вътрешните одитори трябва внимателно да следят процесите и тенденциите и да актуализират непрекъснато своите знания и умения.

Какви умения и области на познания са най-важни за различните служители в едно одитно звено? За открием отговора на този въпрос участниците в проучването бяха помолени да степенуват различни поведенчески и технически умения според тяхната значимост и в зависимост от това дали се отнасят за РВО, ръководител на одитен екип или вътрешен одитор.

3.2 Общи умения

Анкетираните бяха помолени да приоритизират следните групи умения, според тяхното значение за дейността по вътрешен одит:

Общи умения	Много важно
Комуникационни умения (включително писмени, устни, писане на доклади и презентационни умения)	89.5%
Да бъде осведомен за промените в отрасъла и приложимите регулации	86.8%
Умения за идентифициране и разрешаване на проблеми (включително критични, концептуални и аналитични умения)	84.2%
Възможност да промотира в рамките на организацията стойността, която добавят дейностите по вътрешен одит.	78.9%
Организационни умения (включително управление на проекти и време)	73.7%
Обучение и развитие на персонала	68.4%
Разрешаване на конфликти/ умения за водене на преговори	63.2%
Компетентност по счетоводни въпроси, методи, инструменти и техники	52.6%
Умения за управление на промени	47.4%
Владеене на чужди езици	42.1%
Компетентност в областта на ИТ концептуални рамки, инструменти и техники	28.9%

Най-важни за един вътрешен одитор са универсалните умения да комуникира ефективно и да познава добре организацията за която работи. По-специфичните умения като владение на чужди езици, ИТ познания и счетоводство са важни, остават на втори план в зависимост от естеството на самата организация.

3.3 Поведенчески умения

Посочените отговори подреждат различните поведенчески умения според броя на отговорили, които са посочили съответното умение като много важно.

Специално при вътрешните одитори съпоставихме резултатите от очакваните умения от страна на РВО към един вътрешен одитор и това, което самите вътрешни одитори считат за важно при тях.

Ръководител “Вътрешен одит”	
Да работи добре с всички нива на мениджмънта	81.0%
Лидерство	70.7%
Разбиране за корпоративно управление и етика	69.0%
Конфиденциалност	63.8%
Комуникация – изпращане на ясни послания, слушане	58.6%
Професионална преценка	58.6%
Обективност	56.9%
Управление на екип	51.7%
Умения за убеждаване	46.6%
Управление на екип/ Създаване на синергия	44.8%
Изграждане на взаимоотношения	39.7%
Катализатор на промени	36.2%
Модератор на дискусии	31.0%
Екипен играч	27.6%
Самостоятелна работа	15.5%

Логично умения като ‘Да работи добре с всички нива на мениджмънта, лидерство и разбиране за корпоративно управление се открояват като ключови при ръководителите на звена за вътрешен одит.

Ръководител на екип	
Управление на екип	62.1%
Конфиденциалност	58.6%
Обективност	53.4%
Управление на екип/ Създаване на синергия	53.4%
Професионална преценка	51.7%
Комуникация – изпращане на ясни послания, слушане	50.0%
Разбиране за корпоративно управление и етика	44.8%
Умения за убеждаване	39.7%
Изграждане на взаимоотношения	34.5%
Екипен играч	32.8%
Да работи добре с всички нива на мениджмънта	32.8%
Модератор на дискусии	27.6%
Лидерство	22.4%
Катализатор на промени	22.4%
Самостоятелна работа	17.2%

Вътрешен одитор			
Според РВО		Според самите вътрешни одитори	
Конфиденциалност	86.2%	Обективност	93.6%
Обективност	81.0%	Професионална преценка	92.3%
Самостоятелна работа	63.8%	Конфиденциалност	87.2%
Екипен играч	60.3%	Комуникация – изпращане на ясни послания, слушане	87.2%
Професионална преценка	58.6%	Да работи добре с всички нива на мениджмънта	75.6%
Комуникация – изпращане на ясни послания, слушане	53.4%	Управление на екип	73.1%
Да работи добре с всички нива на мениджмънта	31.0%	Изграждане на взаимоотношения	73.1%
Изграждане на взаимоотношения	29.3%	Екипен играч	73.1%
Разбиране за корпоративно управление и етика	24.1%	Разбиране за корпоративно управление и етика	71.8%
Умения за убеждаване	17.2%	Умения за убеждаване	66.7%
Модератор на дискусии	12.1%	Управление на екип/ Създаване на синергия	66.7%
Катализатор на промени	10.3%	Лидерство	53.8%
Управление на екип/ Създаване на синергия	6.9%	Катализатор на промени	50.0%
Управление на екип	5.2%	Самостоятелна работа	43.6%
Лидерство	0.0%	Модератор на дискусии	30.8%

Посочената таблица дава интересни гледни точки относно поведенческите умения на един вътрешен одитор – лявата колона представя гледната точка на РВО и техните очаквания към вътрешните одитори, докато колоната в дясно представя мнението (самооценката) на вътрешните одитори.

Конфиденциалността и обективността ясно се открояват като ключови характеристики както като очаквания така и при самооценката на вътрешните одитори. Те определено са универсални за всички одитори по света, като това се потвърждава и от глобалното проучване на The IIA.

От друга страна, две умения правят впечатление с разминаването между очаквания и самооценка – уменията за самостоятелна работа и лидерството.

3.4 Технически умения

Анализът на риска и техниките за оценка на системата за вътрешен контрол са ключови умения за всички категории вътрешни одитори. То е четвърто по важност за РВО, първо за ръководителите на екипи и на трето място по важност за вътрешните одитори.

Ръководител “Вътрешен одит”	
Умения за водене на преговори	67.2%
Разбиране за бизнес дейността	65.5%
Оперативни и управленски умения за провеждане на проучвания	62.1%
Анализ на риска и техники за оценка на системата за контрол	58.6%
Управление на проекти	51.7%
Инструменти и техники за разрешаване на проблеми	51.7%

Прогнозиране	50.0%
Анализ на бизнес процеси	48.3%
Познания в областта на измамите	43.1%
Инструменти и техники за управление, риск, контрол	41.4%
Балансирани карти за оценка	27.6%
Идентифициране на видове контроли (напр. превантивни, разкриващи)	27.6%
Инструменти и техники за финансов анализ	27.6%
Тотално управление на качеството	25.9%
ISO/познания за качеството	24.1%
Инструменти и техники за събиране и анализ на данни	22.4%
Статистическа извадка	22.4%
Използване технологично-базирани одитни техники	22.4%

Четири умения се открояват при РВО – умения за водене на преговори, разбиране за бизнес дейността, провеждане на проучвания и анализ на риска и техники за оценка на системата за контрол. Съответно с по-малко значение са посочени някои специфични технически умения, които се прилагат при извършването на конкретни одитни тестове.

Ръководител на екип	
Анализ на риска и техники за оценка на системата за контрол	55.2%
Разбиране за бизнес дейността	50.0%
Идентифициране на видове контроли (напр. превантивни, разкриващи)	48.3%
Анализ на бизнес процеси	43.1%
Инструменти и техники за управление, риск, контрол	41.4%
Управление на проекти	39.7%
Инструменти и техники за събиране и анализ на данни	36.2%
Статистическа извадка	36.2%
Използване технологично-базирани одитни техники	34.5%
Оперативни и управленски умения за провеждане на проучвания	32.8%
Умения за водене на преговори	32.8%
Познания в областта на измамите	31.0%
Инструменти и техники за разрешаване на проблеми	27.6%
Инструменти и техники за финансов анализ	25.9%
Прогнозиране	20.7%
Балансирани карти за оценка	13.8%
Тотално управление на качеството	12.1%
ISO/познания за качеството	10.3%

Като цяло се забелязва сходство между техническите умения очаквани от РВО и ръководителите на екипи.

Вътрешен одитор	
Идентифициране на видове контроли (напр. превантивни, разкриващи)	70.7%
Инструменти и техники за събиране и анализ на данни	65.5%
Анализ на риска и техники за оценка на системата за контрол	51.7%
Разбиране за бизнес дейността	48.3%
Инструменти и техники за финансов анализ	44.8%
Използване технологично-базирани одитни техники	44.8%
Статистическа извадка	43.1%
Познания в областта на измамите	43.1%
Анализ на бизнес процеси	41.4%
Инструменти и техники за управление, риск, контрол	29.3%
Оперативни и управленски умения за провеждане на проучвания	24.1%
ISO/познания за качеството	20.7%
Умения за водене на преговори	17.2%
Инструменти и техники за разрешаване на проблеми	15.5%
Прогнозиране	12.1%
Управление на проекти	10.3%
Балансирани карти за оценка	8.6%
Тотално управление на качеството	5.2%

Самооценка на вътрешните одитори

Инструменти и техники за управление, риск, контрол	84.6%	3.79
Анализ на риска и техники за оценка на системата за контрол	82.1%	3.77
Идентифициране на видове контроли (напр. превантивни, разкриващи)	80.8%	3.76
Разбиране за бизнес дейността	79.5%	3.72
Оперативни и управленски умения за проучване	75.6%	3.71
Инструменти и техники за събиране и анализ на данни	74.4%	3.69
Анализ на бизнес процеси	73.1%	3.62
Умения за водене на преговори	57.7%	3.47
Инструменти и техники за финансов анализ	55.1%	3.44
Инструменти и техники за разрешаване на проблеми	55.1%	3.45
Статистическа извадка	47.4%	3.40
Познания в областта на измамите	47.4%	3.36
Използване на технологично-базирани одитни техники	43.6%	3.32
Управление на проекти	37.2%	3.23
Прогнозиране	35.9%	3.27
ISO/познания за качеството	20.5%	2.81
Тотално управление на качеството	19.2%	2.87
Балансирани карти за оценка	19.2%	2.99

За разлика от поведенческите умения, при техническите умения няма големи разминавания между очаквания и самооценката на вътрешните одитори.

3.5 Познания

	Много важно	Среден Рейтинг
Одитиране	91.0%	3.88
Стандарти за вътрешен одит.	89.7%	3.87
Управление на риска на ниво организация.	83.3%	3.81
Промени в професионалните стандарти.	73.1%	3.68
Етика.	64.1%	3.56
Счетоводство.	55.1%	3.50
Организационна култура.	53.8%	3.45
Организационни системи.	51.3%	3.44
Икономика.	48.7%	3.44
Бизнес управление.	44.9%	3.37
Управленско счетоводство.	44.9%	3.31
Познания в областта на измамите.	44.9%	3.40
Стратегия и бизнес политики.	44.9%	3.33
Корпоративно управление.	42.3%	3.28
Бизнес право и държавни регулации.	38.5%	3.28
Технически познания за отрасъла.	38.5%	3.21
ИТ познания.	35.9%	3.27
Разбиране на концептуалните рамки за качество.	23.1%	2.97
Маркетинг.	12.8%	2.76

Както се казва няма изненади. Познанията за извършването на одит и в областта на стандартите заемат винаги челните места в подобни проучвания от близките 10 години.

Рейтинг 4 е максимален, т.е. съответната област от познания е изключително важна.

ДОКЛАД 4 ~ ИЗМЕРВАНЕ НА ДОБАВЕНАТА СТОЙНОСТ

4.1 Въведение

The IIA дефинира вътрешния одит като „независима и обективна дейност за предоставяне на увереност и консултации, предназначена да допринесе за добавянето на стойност и подобряване дейността на организацията. Вътрешният одит помага на организацията да постигне целите си чрез прилагането на систематичен и дисциплиниран подход за оценяване и подобряване на ефективността на процесите на управление на риска, контрол и управление.

Вътрешният одит добавя стойност за организацията (и за заинтересованите страни), когато предоставя обективна и уместна увереност и допринесе за ефективността и ефикасността на процесите по управление, контрол и управление на риска.

Добавянето на стойност може да се разглежда от различни гледни точки – тази на управителния орган, Одитния комитет, на мениджърите в организацията или други заинтересовани страни. В настоящото проучване се изследва гледната точка на професионалистите, които предоставят услуги по вътрешен одит за добавянето на стойност чрез техните услуги за предоставяне на увереност и консултиране.

4.2 Принос на вътрешния одит

Вътрешния одит като дейност, добавяща стойност

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват добавят стойност.	2%	1%	8%	55%	35%
Независимостта е ключов фактор, за да може вашето звено за вътрешен одит да добавя стойност.	2%	2%	7%	34%	55%
Обективността е ключов фактор, за да може вашето звено за вътрешен одит да добавя стойност.	2%	0%	3%	34%	61%

По-голяма част от участниците считат, че дейността по вътрешен одит добавя стойност за организацията. Както независимостта, така и обективността се възприемат като ключови фактори, за да може вътрешният одит да добавя стойност.

Прилагане на систематичен подход

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват се изпълняват посредством систематичен подход за оценка на ефективността на управлението на риска.	2%	5%	8%	56%	29%

Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват се изпълняват посредством систематичен подход за оценка на ефективността на вътрешните контроли.	2%	2%	11%	55%	31%
Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват се изпълняват посредством систематичен подход за оценка на ефективността на управленските процеси.	2%	2%	26%	47%	22%

Докато повечето участници в проучването считат, че вътрешният одит прилага систематичен подход спрямо оценката на контролите и управлението на риска, това не се отнася в същата степен за оценяването на ефективността на управленските процеси.

По-високият процент на неутрални отговори на твърдението за управленските процеси е индикатор, че част от вътрешните одитори не са достатъчно уверени, че биха могли да допринесат за подобряването на управленските процеси.

Традиционното мнение за вътрешния одит е, че той е фокусиран върху прилагането на систематичен подход за оценяване на вътрешния контрол. Въпреки, че доскоро се считаше като нововъведение, оценката на ефективността на управлението на риска се прилага чрез систематичен подход от 86% от вътрешните одитори в България.

Ефективност на вътрешния одит

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват се (даване на увереност и консултиране), са независими и обективни.	2%	11%	9%	43%	36%
Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват се проактивно изследват финансови въпроси, рискове и вътрешни контроли.	2%	2%	13%	54%	30%
Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват се са интегрирана част от процесите на управление чрез предоставянето на достоверна информация на ръководството.	1%	4%	12%	52%	31%

Независимостта на вътрешния одит и обективността на вътрешните одитори са ключови фактори за успеха на всяка едно звено за вътрешен одит. Въпреки че близо 80% от вътрешните одитори заявяват, че тези фактори са налице, немалка част - една пета не могат да се съгласят с това твърдение.

Спазване на Стандартите и Етичния кодекс

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Съответствието с Международните стандарти за професионалната практика по вътрешен одит (Стандартите) е ключов фактор за добавянето на стойност за управленските процеси от вътрешния одит	2%	2%	16%	49%	31%
Прилагането на Етичния кодекс на The IIA е ключов фактор за добавянето на стойност за управленските процеси от вътрешния одит	2%	2%	14%	48%	35%

Широко разпространено е убеждението, че съответствието на дейността по вътрешен одит с международните стандарти и спазването на Етичния кодекс са ключови фактори за добавянето на стойност.

Статус на вътрешния одит в организацията

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Вътрешният одит, разполага с подходящ статус в организацията, за да бъде ефективен.	3%	4%	17%	41%	34%
Вашето звено за вътрешен одит има авторитет в организацията.	2%	4%	18%	44%	32%

Преобладаваща част от анкетираните счита, че звеното или функцията по вътрешен одит към която принадлежат разполага с подходящ статус в организация и е спечелила авторитет и признание.

4.3 Взаимовръзка между типа на организацията, в която оперира вътрешния одит и добавянето на стойност

Настоящият раздел представя резултатите на три от твърденията в раздел 4.2 като отговорите са разграничени според това дали анкетираните са представители на публичния или на частния сектор.

Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват добавят стойност

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Публичен сектор	0%	2%	10%	61%	27%
Частен сектор	3%	0%	6%	48%	42%

Участниците в проучването от частния сектор имат по-висока степен на увереност, че дейностите по вътрешен одит, които извършват допринасят за постигане на целите на организацията.

Вътрешният одит, разполага с подходящ статус в организацията, за да бъде ефективен.

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Публичен сектор	2%	7%	12%	53%	27%
Частен сектор	5%	2%	23%	31%	40%

Въпреки че 40% от участниците от частния сектор за категорично съгласни, че вътрешният одит има подходящ статус в организацията, 30% не могат да се съгласят с това твърдение. Мнозинството от вътрешните одитори в публичния сектор – 80% считат, че в техните организации са налице необходимите предпоставки за ефективно функциониране на вътрешния одит.

Дейностите по вътрешен одит, които осъществяват (даване на увереност и консултиране), са независими и обективни.

	Категорично не съм съгласен/а	Не съм съгласен/а	Неутрално	Съгласен/а съм	Категорично съм съгласен/а
Публичен сектор	0%	17%	7%	49%	27%
Частен сектор	3%	5%	11%	37%	44%

Мнозинството от вътрешните одитори, 76% от участниците от публичния сектор и 81% от тези в частния са съгласни с твърдението, че дейностите по вътрешен одит, които осъществяват са независими и обективни. Не е за пренебрегване фактът, че 24% от вътрешните одитори в публичния сектор и 19% от частния сектор заявяват, че дейностите по вътрешен одит, които осъществяват не са независими и обективни в достатъчна степен.

ДОКЛАД 5 ~ ПОСОКА НА РАЗВИТИЕ НА ВЪТРЕШНИЯ ОДИТ

5.1 Корпоративно управление, вътрешен контрол и правни аспекти

Вътрешните одитори в публичния сектор единодушно отбелязват, че и след 5 години вътрешният одит в публичния сектор ще се изисква по закон. В частния сектор, 21% от вътрешните одитори работят в организации, за които вътрешният одит не се изисква по закон. Те не смятат, че нормативните условия ще се променят след 5 години.

Моля отбележете, кои от следните твърдения се отнасят за вашата организация?

Вътрешният одит се изисква по закон или друг нормативен акт:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Отнася се	Ще се прилага	100%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	21%
	Не се отнася	Ще се прилага	3%
	Отнася се	Няма да се прилага	2%
	Отнася се	Ще се прилага	74%

Вътрешните одитори имат консултантска роля при разработване на стратегията на организацията:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	24%
	Не се отнася	Ще се прилага	22%
	Отнася се	Няма да се прилага	2%
	Отнася се	Ще се прилага	53%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	29%
	Не се отнася	Ще се прилага	34%
	Отнася се	Няма да се прилага	2%
	Отнася се	Ще се прилага	35%

Малко над половината от вътрешните одитори в публичния сектор консултират ръководството на организацията при разработването на стратегии, като те очакват да запазят тази престижна функция и след 5 години. От одиторите, които не се занимават понастоящем със стратегическо консултиране, половината са оптимисти, че след 5 години това ще се промени.

В частния сектор 35% от вътрешните одитори предоставят консултации при формирането на организационната стратегия. Една трета от одиторите не се занимават понастоящем, но считат че след 5 години вече ще предоставят консултантски услуги при разработването на стратегии.

Организацията спазва кодекс за корпоративно управление:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	41%
	Не се отнася	Ще се прилага	20%
	Отнася се	Няма да се прилага	3%
	Отнася се	Ще се прилага	36%

Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	10%
	Не се отнася	Ще се прилага	11%
	Отнася се	Ще се прилага	79%

Близо 40% от вътрешните одитори в публичния сектор посочват, че работят в организации в които се прилага кодекс за корпоративно управление. Въвеждането на подобен кодекс до 5 години очакват 20% от вътрешните одитори.

Очаквано в частния сектор близо 80% от вътрешните одитори, работят в организации, които прилагат кодекс за корпоративно управление. Други 11% очакват такъв кодекс да се прилага след 5 години.

Организацията е внедрила рамка за вътрешен контрол:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	3%
	Не се отнася	Ще се прилага	8%
	Отнася се	Ще се прилага	88%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	5%
	Не се отнася	Ще се прилага	3%
	Отнася се	Ще се прилага	92%

Вътрешните одитори в публичния и частния сектор дават много близки отговори на този въпрос. В 90% от организациите се прилага рамка за вътрешен контрол, като тенденцията е след 5 години техният брой да се увеличи.

Организацията е внедрила система за управление на знанието:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	37%
	Не се отнася	Ще се прилага	29%
	Отнася се	Няма да се прилага	3%
	Отнася се	Ще се прилага	31%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	13%
	Не се отнася	Ще се прилага	34%
	Отнася се	Няма да се прилага	3%
	Отнася се	Ще се прилага	50%

В организации с внедрена система за управление на знанието работят 50% от одиторите в частния сектор и 31% в публичния сектор. Приблизително една трета от одиторите в двата сектора считат, че такава система ще бъде изградена до 5 години.

Вътрешният одит предоставя обучение на членовете на Одитния комитет:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	69%
	Не се отнася	Ще се прилага	27%
	Отнася се	Ще се прилага	3%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	47%
	Не се отнася	Ще се прилага	27%
	Отнася се	Ще се прилага	26%

В публичния сектор много малка част от вътрешните одитори посочват, че подпомагат Одитния комитет на организацията чрез провеждане на обучения. Въпреки че 27% от одиторите очакват ситуацията да е различна след 5 години, почти 70% не предоставят и не очакват да предоставят в близко бъдеще обучения на членовете на Одитния комитет.

В частния сектор почти една трета от одиторите извършват обучения на Одитния комитет, като други 27% очакват да получат тази възможност до 5 години.

Вътрешният одит има важна роля за интегритета на финансовите отчети:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	29%
	Не се отнася	Ще се прилага	32%
	Отнася се	Няма да се прилага	2%
	Отнася се	Ще се прилага	37%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	35%
	Не се отнася	Ще се прилага	26%
	Отнася се	Ще се прилага	39%

Както в публичния сектор, така и в частния сектор, 61% от вътрешните одитори заявяват, че вътрешният одит няма важна роля за интегритета на финансовите отчети на организацията, но половината от тях очакват това да се промени до пет години.

Вътрешният одит провежда обучение на служители по вътрешен контрол, корпоративно управление и постигането на съответствие:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	14%
	Не се отнася	Ще се прилага	41%
	Отнася се	Ще се прилага	46%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	16%
	Не се отнася	Ще се прилага	39%
	Отнася се	Няма да се прилага	2%
	Отнася се	Ще се прилага	44%

В публичния и в частния сектор, 46% от вътрешните одитори провеждат обучения на колегите си, отговарящи за вътрешен контрол, корпоративно управление и постигането на съответствие. Очакванията са до пет години този процент почти да се удвои.

Вътрешният одит се фокусира повече върху услугите за даване на увереност, отколкото върху консултирането:

	2013	след 5 години	Процент
Публичен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	12%
	Не се отнася	Ще се прилага	5%
	Отнася се	Няма да се прилага	7%
	Отнася се	Ще се прилага	76%
Частен сектор	Не се отнася	Няма да се прилага	11%
	Не се отнася	Ще се прилага	5%
	Отнася се	Няма да се прилага	3%
	Отнася се	Ще се прилага	81%

В публичния и в частния сектор, приблизително 84% от вътрешните одитори се фокусират предимно върху услуги за даване на увереност, като това съотношение се очаква да се запази и след 5 години.

5.2 Промяна в ролята на вътрешния одит

Най-значителни промени се очакват по отношение на ролята на вътрешния одит по отношение на управлението на риска в организацията. Участниците в проучването очакват също съществено нарастване на одитите на бизнес процеси, както и на дейности на организацията в областта на информационните системи. Над половината от участниците считат, че ролята на вътрешните одитори чрез даване на увереност и консултиране в областта на корпоративното управление ще се повиши. Заедно с това одитът на финансови рискове и контроли също се продължава да бъде съществен елемент в одитните планове.

Очакват ли промени в някои от следните роли на вътрешния одит в следващите 5 години?

	Намалява	Запазва се	Увеличава се
Преглед на финансови процеси	3%	57%	40%
Управление на риска	0%	28%	72%
Корпоративно управление	4%	43%	53%
Одит на процеси	1%	36%	63%
ИТ одит	3%	33%	64%

5.3 Дейности извършвани от вътрешния одит

Обща тенденция отразена в резултатите от проучването е, че вътрешните одитори в частния сектор извършват по-широк спектър от одитни дейности в сравнение с одиторите в публичния сектор.

От предложените за приоритизиране 24 вида одитни дейности, одиторите в частния сектор посочват, че прилагат 10 от тях понастоящем, докато вътрешните одитори в публичния сектор извършват средно 8 по посочените дейности.

В допълнение, резултатите за топ 7 на дейностите на вътрешния одит през 2013 и след 5 години изглеждат така:

Топ 7 одитни дейности 2013 - Частен сектор

1	Одит за съответствие с нормативните и регулаторни изисквания	85%
2	Операционни одити	84%
3	Одит на процесите по управление на риска в организацията	76%
4	Разследване на измами и злоупотреби	74%
5	ИТ одит	61%
6	Оценка на ефективността на системите за контрол	55%
7	Одит на финансови рискове	53%

Одитите на съответствието (compliance) и на процесите в организацията са най-често извършваните от вътрешните одитори в частния сектор. Съществен дял имат също така одитите на процесите по управление на риска и ИТ одита.

Интерес буди фактът, че две трети от вътрешните одитори в частния сектор участват в дейности по откриване и разследване на измами и злоупотреби.

В топ 7 попадат също одитите на финансови рискове и на системите за вътрешен контрол, които се извършват от малко над половината от вътрешните одитори.

Топ 7 одитни дейности след 5 години - Частен сектор

1	Одит на процесите по управление на риска в организацията	69%
2	Одит за съответствие с нормативните и регулаторни изисквания	69%
3	Операционни одити	68%
4	ИТ одит	65%
5	Оценка на ефективността на системите за контрол	61%
6	Разследване на измами и злоупотреби	61%
7	Одит на финансови рискове	60%
7	Одит на управлението на проекти	60%

Въпреки че намаляват като важност, одитите на съответствието продължават да удържат първото място, но то вече е споделено с одита на процесите по управление на риска и одита на бизнес процеси.

Очакванията на вътрешните одитори са за лек ръст на ИТ одита за сметка на разкриването на измами и злоупотреби.

В топ 7 след 5 години попада одитът на управлението на проекти. Вътрешните одитори считат, че за напред по-често ще включват в годишните одитни планове одити, фокусирани върху изпълнението на обособени проекти.

Топ 7 одитни дейности 2013 - Публичен сектор

1	Одит за съответствие с нормативните и регулаторни изисквания	97%
2	Оценка на ефективността на системите за контрол	73%
3	Одити на финансовото отчитане	66%
4	Одит на процесите по управление на риска в организацията	63%
5	Одит на управлението на проекти	58%
6	Операционни одити	54%
7	Одит на финансови рискове	53%

Одитите на съответствието (compliance) и оценяването на вътрешния контрол са водещи за вътрешните одитори от публичния сектор. Съществен дял имат също така одитите в областта на финансовото отчитане и управлението на риска.

Одитите на управлението на проекти са по-широко застъпени в публичния сектор спрямо частния. За разлика от частния сектор, разкриването на измами и злоупотреби не попада сред най-често прилаганите дейности и се прилага само от 29% от одиторите в публичния сектор.

В топ 7 попадат също одитите на финансови рискове и бизнес процеси, които се извършват от малко над половината от вътрешните одитори.

Топ 7 одитни дейности след 5 години - Публичен сектор

1	Одит за съответствие с нормативните и регулаторни изисквания	81%
2	Одит на процесите по управление на риска в организацията	80%
3	Оценка на ефективността на системите за контрол	76%
4	Одит на финансови рискове	71%
5	Одити на финансовото отчитане	69%
6	Одит на управлението на проекти	61%
7	Одит на информационните рискове	54%

Въпреки че намаляват като важност, одитите на съответствието продължават да удържат първото място – тенденция, която важи също и за частния сектор. Очакванията на вътрешните одитори са за ръст на одитите на процесите по управление на риска и на финансови рискове. В топ 7 след 5 години попада одитът на информационни рискове за сметка на операционните одити.

5.4 ИТ стратегия на вътрешния одит

Подходът при който ИТ рисковете и контролите се оценяват и тестват в рамките на обичайните одитни ангажименти се прилага от 45% от РВО в България. Малко над 1/3 от РВО заявяват, че не извършват ИТ одити под никаква форма, което може би значи, че ръководството на организацията получава увереност за състоянието на ИТ рисковете от друг източник.

Каква е вашата одитна стратегия по отношение на информационните технологии?

Интегрирана – когато е възможно ИТ аспектите на бизнес процесите са част от нормалния обхват на прегледа.	44.7%
Не е приложимо – вътрешния одит не участва в извършването на ИТ одити.	36.8%
Отделна/обособена - ИТ аспектите на бизнес процесите се проверяват чрез отделни, независими прегледи.	18.4%

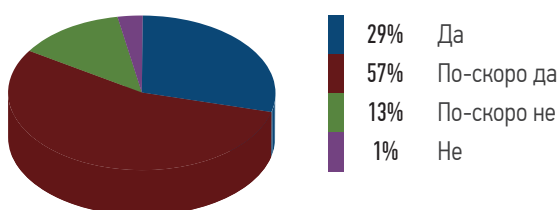
ДОКЛАД 6 ~ ИНСТИТУТ НА ВЪТРЕШНИТЕ ОДИТОРИ В БЪЛГАРИЯ

Проучването включваше една малка група въпроси целящи получаването на обратна връзка за удовлетвореността от основните дейности на института. Беше включен и фундаментален въпрос за вижданията на анкетираните за изпълнението на мисията на института.

Мисията на ИВОБ е да насърчава и подкрепя професионалната кариера на своите членове, чрез развитие и утвърждаване на вътрешния одит в България като:

- Популяризира и издига ролята на вътрешните одитори за развитието и усъвършенстването в техните организации;
- Утвърждава вътрешния одит като авторитетна и уважавана професия в България;
- Предоставя качествено професионално обучение и възможности за развитие на вътрешните одитори, осигурява достъп до професионални стандарти и практически ръководства, различни сертификационни програми;
- Проучва, разпространява и популяризира знания за ролята на вътрешния одит във вътрешния контрол, управлението на риска и корпоративното управление;
- Обучава практикуващите професията и всички свързани с нея на водещите практики в областта на вътрешния одит;
- Осигурява възможност на всички вътрешни одитори да споделят знания, опит и да обменят информация.

Считате ли, че ИВОБ изпълнява успешно своята мисия?



Мнозинството от анкетираните споделя мнението, че ИВОБ изпълнява своята мисия. Не е за пренебрегване фактът, че един от всеки седем участници в проучването счита, че дейностите на института не са достатъчно ефективни в изпълнение на мисията.

Институтът организира редица обучения с водещи български и чуждестранни лектори, като това е един от основните инструменти за повишаване на нивото на компетентност на вътрешните одитори в България. Обективното и компетентно упражняване на вътрешния одит е тясно свързано с непрекъснатото професионално обучение и повишаването на квалификацията на вътрешните одитори. За целта ИВОБ е разработил своя политика за обучения, която се изпълнява на годишна база въз основа на програма за обучения и семинари.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от предлаганите от ИВОБ обучения:

Напълно доволен	12%
Доволен	43%
Частично доволен	29%
Недоволен	5%
Не знам	10%

Един от основните инструменти на политиката за защита на професията е провеждането на престижни събития с участието на представители както на професионалната общност на вътрешните одитори в България, така и на различни сродни организации, държавни институции и частни компании.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от организираните от ИВОБ конференции и дискуссионни форуми:

Напълно доволен	15%
Доволен	44%
Частично доволен	22%
Недоволен	7%
Не знам	12%

ИВОБ развива и издателска дейност. Сред най-важните издания на български език през годините са Международните професионални практики по вътрешен одит, Учебните помагала по програмата CIA и Наръчника на The IIA за оценка на качеството на вътрешния одит.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от учебната литература, предлагана от ИВОБ:

Напълно доволен	15%
Доволен	46%
Частично доволен	24%
Недоволен	9%
Не знам	5%

Въпреки че резултатите са като цяло положителни, ИВОБ трябва да разшири спектъра и на предлаганите издания на български език.

Специализираното издание на Института – списание „Вътрешен одитор“ е „националният глас на професията“. То се издава от 2004 г. и е единственото специализирано периодично издание за вътрешен одит, вътрешен контрол, управление на риска и корпоративно управление в България. В списанието се публикуват авторски статии на водещи български специалисти, преводни статии от сп. “Internal Auditor”, издание на Международния институт на вътрешните одитори, новини, коментари и информация за предстоящи събития в България и Европа, свързани с одит, контрол и управление на риска. Списанието се издава в хартиен и електронен формат и е достъпно за членовете на института на www.iiabg.org.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от списание „Вътрешен одитор“:

Напълно доволен	25%
Доволен	51%
Частично доволен	18%
Недоволен	1%
Не знам	4%

ИВОБ е един от 30-те филиала на The IIA в цял свят получили доверието и отговорността да административат регистрацията на кандидатите по сертификационните програми – CIA, CGAP, CFSA, CCSA и CRMA.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от администрирането от ИВОБ на сертификационните програми на The IIA:

Напълно доволен	30%
Доволен	36%

Частично доволен	13%
Недоволен	7%
Не знам	14%

ИВОБ поддържа атрактивен уеб-сайт, който се обновява непрекъснато и служи като ефективен инструмент за комуникация.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от уеб-сайт на института:

Напълно доволен	25%
Доволен	41%
Частично доволен	22%
Недоволен	10%
Не знам	1%

Защитата и популяризирането на професията е ключов аспект от мисията на института. За целта функционира специално създадена комисия към управителния съвет. ИВОБ поддържа активни контакти със сродни организации и държавни институции и промотира професията вътрешен одит и нейното адекватно възприемане от всички заинтересовани страни.

Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от дейностите на ИВОБ с цел защита и популяризиране на професията:

Напълно доволен	14%
Доволен	45%
Частично доволен	22%
Недоволен	17%
Не знам	2%

В края на проучването на анкетираните беше предоставена възможност да дадат своите препоръки към ИВОБ или коментари, свързани с проучването в свободен текст. Всички коментарите бяха внимателно анализирани, като биха могли да се формулират следните обобщени препоръки:

ИВОБ да провежда по-често проучвания сред членовете на института, чрез което ще се подобри обратната връзка за извършваните дейности. Броят на въпросите и времето, което отнема тяхното попълване да бъде намален значително.

ИВОБ да активизира контактите си с различните институции и регулаторни органи с цел по-активна защита и популяризиране на професията.

Списък на въпросите

		РВО	Ръководител в консултантска компания	Вътрешен одитор или консултант	Преподаватели и експерти в
1	Вашата позиция:	X	X	X	X
ЛИЧНА ИНФОРМАЦИЯ					
2	От колко време сте член на The IIA и Института на вътрешните одитори в България (IIA България)?	X	X	X	X
3	Моля посочете вашата възраст:	X	X	X	X
4	Моля посочете вашия пол:	X	X	X	X
5	Моля посочете вашата най-висока образователна степен:	X	X	X	X
6	Вашата академична специалност:	X	X	X	X
6.1	Работите ли в консултантска компания, която извършва услуги по вътрешен одит?			X	
7	Моля посочете професионалните сертификати, които притежавате:	X	X	X	X
8	Моля посочете професионалните сертификати, които планирате да придобиете в следващите 5 години:	X			
9	Моля посочете областите на вашия професионален опит:	X	X	X	X
10	От колко години сте Ръководител на вътрешен одит (РВО) или сте изпълнявали еквивалентна позиция в настоящата или в предишни организации, за които сте работили:	X			
11	На кого сте пряко административно подчинени във вашата организация:	X			
ВАШАТА ОРГАНИЗАЦИЯ					
12	Моля посочете типа на организацията, в която работите:	X	X	X	
13	Моля посочете сектора на организацията, в която работите:	X	X	X	
14	Моля посочете броя на служителите във вашата организация към 31 декември 2012 г:	X	X	X	
15	Обхват на дейност на вашата организация:	X	X	X	

ДЕЙНОСТ ПО ВЪТРЕШЕН ОДИТ

16	От колко време съществува вътрешният одит във вашата организация?	X		X	
17	Кое от следните съществува във вашата организация? (кодекс за корпоративно управление, статут на вътрешния одит и т.н.)	X		X	
18	Кой участва при номинирането (назначаването) на ръководителя на вътрешния одит?	X			
19	Кой участва при избора на компания, която да извърши услуги по вътрешен одит за организацията?	X	X		
20	Съществува ли Одитен комитет или негов еквивалент във вашата организация?	X			
21	Моля посочете броя на заседанията на Одитния комитет във вашата организация през 2012 г.:	X			
22	На колко от заседанията на Одитния комитет през 2012 вие имахте покана да присъствате:	X			
23	Срещате ли се с Одитния комитет и неговия председател освен на редовните заседания?	X			
24	Смятате ли, че имате необходимия достъп до Одитния комитет?	X			
25	Участвате ли на редовните заседания на топ мениджмънта на вашата организация?	X			
26	Подготвяте ли годишен доклад за състоянието на вътрешния контрол във вашата организация (Стандарт 2070) за Одитния комитет и/или висшето ръководство?	X			
27	Как се измерват представянето и резултатите от дейността по вътрешен одит във вашата организация?	X			
28	Как ще се измерват представянето и резултатите от дейността по вътрешен одит във вашата организация след 5 години?	X			
29	Колко често актуализирате вашия одитен план?	X			
30	По какъв начин съставяте вашия одитен план ?	X			

31	Каква е вашата одитна стратегия по отношение на информационните технологии?	X			
32	Моля посочете доколко сте съгласни със следните твърдения предвид организацията, за която работите:	X	X	X	
КАДРИ					
33	Какви източници използва Вашата организация при подбор на вътрешни одитори?	X	X		
34	Моля посочете броя на постоянно назначените одитори в звеното за вътрешен одит, включително неговия ръководител:	X			
35	Какви методи прилага вашето звено за вътрешен одит, за да компенсира липсващи знания и умения (напр., ИТ одит, статистически анализ)?	X			
36	Какъв процент от дейностите по вътрешен одит във вашата организация се осигуряват от външни консултанти?	X			
37	Как очаквате да се промени бюджета за ко-сорсинг/аутсорсинг услуги по вътрешен одит в следващите 5 години?	X			
38	Как очаквате да се промени броя на постоянните служители в звеното за вътрешен одит в следващите 5 години?	X			
СТАНДАРТИ ЗА ВЪТРЕШЕН ОДИТ					
39	Прилагате ли Международните стандарти за професионалната практика по вътрешен одит (Стандартите)?	X	X	X	
40	Прилагате ли Програма за осигуряване на качество и усъвършенстване в съответствие със Стандарт 1300?	X			
41	Кога за последно дейностите по вътрешен одит, които осъществявате, са били обект на външна оценка в съответствие със Стандарт 1312: Външни оценки?	X			
42	Ако не е проведена външна оценка на качеството на вътрешния одит, каква е причината за това?	X			

42.1	Като доставчик на услуги по вътрешен одит, дейностите по вътрешен одит, които осъществявате, обект ли са на външна оценка на качеството както е посочено в Стандарт 1312?		X		
ОДИТНА ДЕЙНОСТ					
43	Моля посочете дали дейностите по вътрешен одит, които осъществявате включват (или очаквате да включват) следното:	X	X	X	
44	Моля посочете дали очаквате дейностите по вътрешен одит, които ще осъществявате след 5 години да включват следното:	X	X	X	
45	Обикновено изразявате ли мнение по одитираните въпроси в докладите за извършени одитни ангажименти?	X	X	X	
46	Обикновено давате ли цялостна оценка (като задоволително/незадоволително) на одитираните въпроси в докладите за извършени одитни ангажименти по вътрешен одит?	X	X	X	
47	Имало ли е случай, в който сте били подложени на силен натиск да промените рейтинга или оценката си или да не включвате определени констатации в одитен доклад?	X	X	X	
48	След като бъде финализиран одитен доклад, кой носи основната отговорност за осъществяване на мониторинг дали са изпълнени коригиращите действия по одитните констатации?	X	X	X	
ИНСТРУМЕНТИ, УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТ					
49	Кои от следните одитни инструменти или техники прилагате при типичен одитен ангажимент?	X	X	X	
50	Посочете степента, в която след 5 години планирате да прилагате следните одитни инструменти или техники при типичен одитен ангажимент:	X	X	X	
51	Моля отбележете най-важните поведенчески умения на всяко ниво (максимум 5).	X	X		X

51.1	Моля отбележете степента на важност на следните умения за изпълнението на вашите професионални задължения :			X	
52	Моля отбележете най-важните технически умения (максимум 5)	X	X		X
52.1	Моля отбележете степента на важност на следните умения за изпълнението на вашите професионални задължения			X	
53	Моля отбележете степента на важност на следните умения при изпълнението на вашите професионални задължения	X	X	X	X
53.1	Колко важни са следните области от знания за доброто изпълнение на вашите професионални задължения?	X	X	X	X
НОВИ ТЕНДЕНЦИИ					
54	Очаквате ли сериозни промени в някои от следните роли на вътрешния одит в следващите 5 години?	X	X	X	X
55	Моля отбележете, ако някои от следните твърдения се отнася за вашата организация	X	X	X	X
56	Моля отбележете, кои от следните твърдения ще се отнасят след 5 години за вашата организация?	X	X	X	X
ИВОБ					
57	Считате ли, че ИВОБ изпълнява успешно своята мисия?	X	X	X	X
58	Моля посочете степента на вашата удовлетвореност от предлаганите от ИВОБ:	X	X	X	X
59	Моля посочете вашите препоръки към ИВОБ или коментари, свързани с проучването: (свободен текст)				

Благодарим на участниците в проучването за
отделеното време.

