

ПРОФЕСИОНАЛНАТА КОМПЕТЕНТНОСТ НА ВЪТРЕШНИТЕ ОДИТОРИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНОСТИ

Гл. ас. д-р Дияна Иванова

Резюме: Темата за вътрешния контрол в публичния сектор не губи своята актуалност във времето, предвид ключовата роля, която той изпълнява при управлението на публичните средства и дейности. В рамките на разработката фокусът е насочен към вътрешния одит, като част от съвременния вътрешен контрол в публичния сектор и по-конкретно към проблемите и възможностите за поддържане и развитие професионалната компетентност на вътрешните одитори като важна предпоставка за качествено изпълнение на одитните ангажменти. Изследването на досегашната практика и отчитането на съществуващите към момента слабости създават основа за усъвършенстване на този аспект от вътрешния контрол в публичния сектор.

Ключови думи: вътрешен контрол, вътрешен одит, професионална компетентност.

JEL: H83.

Съвременният вътрешен контрол в публичния сектор е неделима част от неговото управление и инструмент на разпоредителите с бюджет, чието основно предназначение е да създава условия за законосъобразно, прозрачно и добро финансово управление на публич-

ните средства и дейности. Въпросите, свързани с различните практически аспекти при неговото осъществяване, са особено актуални в настоящия момент на реформа в тази област. Чрез приетата *Стратегия за развитие на вътрешния контрол в публичния сектор на Република България за периода 2018 – 2020 г.* се създава визията за бъдещото надграждане и усъвършенстване на прилагания модел за вътрешен контрол. Поставените стратегически цели в рамките на тригодишния период показват, че усилията приоритетно са насочени към: укрепване на управленската отговорност в публичния сектор; подобряване качеството на вътрешния одит в този сектор; повишаване ефективността на координацията между контролните органи; подготвяне на компетентни кадри в областта на контрола чрез образователната система (МФ, Стратегия за развитие на вътрешния контрол в публичния сектор на Република България 2018 г. – 2020 г., 2017, стр. 17-27).

В настоящата разработка вниманието е насочено към една от обособените стратегически цели, а именно – повишаване качеството на вътрешния одит в публичния сектор. В тази връзка **обект** на изследване е професионалната компетентност на вътрешните одитори, а **предмет** на изследване са аспекти, свързани с нейното поддържане и развитие. **Целта** е да се разгледат проблемите при поддържане и развитие професионалната компетентност на вътрешните одитори и на тази основа да се идентифицират възможности за преодоляването им.

За реализиране на целта са поставени следните **задачи**:

1. Разглеждане теоретичните аспекти на професионалната компетентност на вътрешните одитори в контекста на приложимите международни стандарти и българското законодателство в областта на вътрешния контрол и вътрешния одит в публичния сектор.

2. Обобщаване и анализ на данни от практиката по вътрешен одит в публичния сектор у нас относно поддържането на професионалната компетентност на вътрешните одитори, нейното развитие и проблемите, които го съпътстват.

3. Извеждане на възможности за преодоляване на съществуващите проблеми с цел създаване на подходяща среда за поддържане и развитие професионалната компетентност на вътрешните одитори като важна част от съвременния профил на одитора.

В рамките на разработката е използвана информация от консолидираните годишни доклади на Министерството на финансите за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България в частта им за вътрешния одит и по-конкретно обособената част относно поддържане компетентността на вътрешните одитори. Обхванат е шестгодишен период (2012 – 2017 г.)¹

1. Професионалната компетентност на вътрешните одитори в контекста на приложимите международни стандарти и законодателството в областта на вътрешния одит у нас

В съвременната контролна практика на вътрешния одит е отредена ролята на независима и обективна дейност, предназначена да допринася за добавяне на стойност и подобряване дейността на организацията чрез ангажиментите за даване на увереност и консултантските услуги (IIA, Международни стандарти за професионалната практика по вътрешен одит, 2017). Вътрешният одит е важна част от вътрешния контрол в публичния сектор в контекста на концепцията на въведените в този сектор Системи за финансово управление и контрол /СФУК/ (Закон за финансовото управление и контрол в публичния сектор, 2016), базирани на международната рамка за вътрешен контрол „COSO“ („COSO“, 2013). Вътрешният одит е предназначен да помага на организациите да постигат своите цели, като: *първо*, идентифицира и оценява рисковете; *второ*, оценява адекватността и ефективността на СФУК в конкретни аспекти (идентифицирането, оценяването и управлението на риска; съответствието със законодателството, вътрешните

¹ Изборът на период е аргументиран от възможността за съпоставимост на информацията от консолидираните годишни доклади за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България на Министерството на финансите.

ПРОФЕСИОНАЛНАТА КОМПЕТЕНТНОСТ ...

актове и договорите; надеждността и всеобхватността на финансовата и оперативната информация; ефективността, ефикасността и икономичността на дейностите; опазването на активите и информацията; изпълнението на задачите и постигането на целите); *трето*, вътрешният одит дава препоръки, с които се цели подобряване на дейностите в организацията (Закон за вътрешния одит в публичния сектор, 2016, чл. 5).

Професионалната компетентност на вътрешните одитори е важна предпоставка за качествено изпълнение на одитните ангажменти. Тя не е константна величина сама по себе си и не бива да се приема като такава предвид динамичната среда, в която съвременният вътрешен одит функционира. Международните стандарти за професионалната практика по вътрешен одит (МСППВО), приложими в публичния сектор у нас, изискват, ангажиментите да се изпълняват от одиторите компетентно и с професионална грижа. МСППВО разглеждат компетентността не само като съвкупност от знания, умения и способности, необходими за ефективно изпълнение на професионалните отговорности на одиторите, но и като познаване на текущата дейност, тенденциите и нововъведенията, което позволява предоставяне на подходящи препоръки и съвети (IIA, Международни стандарти за професионалната практика по вътрешен одит, 2017, стр. 6). МСППВО засягат и необходимостта, вътрешните одитори да усъвършенстват своите знания, умения и способности посредством непрекъснато си професионално развитие (IIA, Международни стандарти за професионалната практика по вътрешен одит, 2017, стр. 7). Тази потребност е намерила място и в Етичния кодекс на вътрешните одитори. Там компетентността е определена като един от принципите, които се очаква, вътрешните одитори да прилагат в професията и практиката. Те трябва да предоставят само услуги, за които притежават необходимите знания, умения и опит, услуги, които да са в съответствие с МСППВО, както и непрекъснато да усъвършенстват своите умения, ефективността и качеството на извършваните услуги (IIA, Етичен кодекс на вътрешните одитори).

Тези концептуални аспекти относно същността, мястото и ролята на професионалната компетентност на вътрешните одитори са

проектирани и на национално ниво в Закона за вътрешния одит в публичния сектор (ЗВОПС). Компетентността и професионалната грижа са част от принципите, при спазване на които следва да се осъществява вътрешен одит съгласно действащото законодателство (Закон за вътрешния одит в публичния сектор, 2016, чл. 4). ЗВОПС определя конкретни изисквания, на които трябва да отговорят лицата, за да бъдат назначени за вътрешни одитори. Част от тях имат връзка конкретно с професионалната компетентност и са своеобразен минимален праг, а именно – образователно-квалификационна степен "магистър" или "бакалавър" и сертификат "вътрешен одитор в публичния сектор", издаден от министъра на финансите² или валиден международно признат сертификат за вътрешен одитор (Закон за вътрешния одит в публичния сектор, 2016, чл. 19).

В ЗВОПС е очертана и необходимостта от **поддържане и развитие нивото на професионалната компетентност на вътрешните одитори**. Законодателят изисква от ръководителите на вътрешния одит, в качеството им на лица, отговорни за цялостната дейност на звеното за вътрешен одит, предприемане на действия в тази посока. ЗВОПС регламентира задължението им да изготвят и представят ежегодно за утвърждаване от ръководството на **план за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори**. Целта е поддържане на одитен персонал с достатъчни знания, умения, опит и професионална квалификация (Закон за вътрешния одит в публичния сектор, 2016, чл. 27). В Наръчника за вътрешен одит на Министерството на финансите също е засегната необходимостта от развитие на професионалната компетентност на вътрешните одитори. Препоръчано е, вътрешните одитори, които притежават сертификат "вътрешен одитор в публичния сектор", да преминават ежегодно обучения в рамките на минимум 40 часа, а за новопостъпилите трябва

²Сертификатът се издава след успешно издържан изпит, като неговото провеждане се регламентира с Наредба №Н-7 от 04.10.2017 г. за условията, реда и начина за организиране и провеждане на изпити за придобиване на сертификат „вътрешен одитор в публичния сектор“.

да се предвидят 160 часа обучение в рамките на първата година от тяхното назначаване (МФ, Наръчник за вътрешен одит Том I Управление на дейността по вътрешния одит, 2009, стр. 26-27).

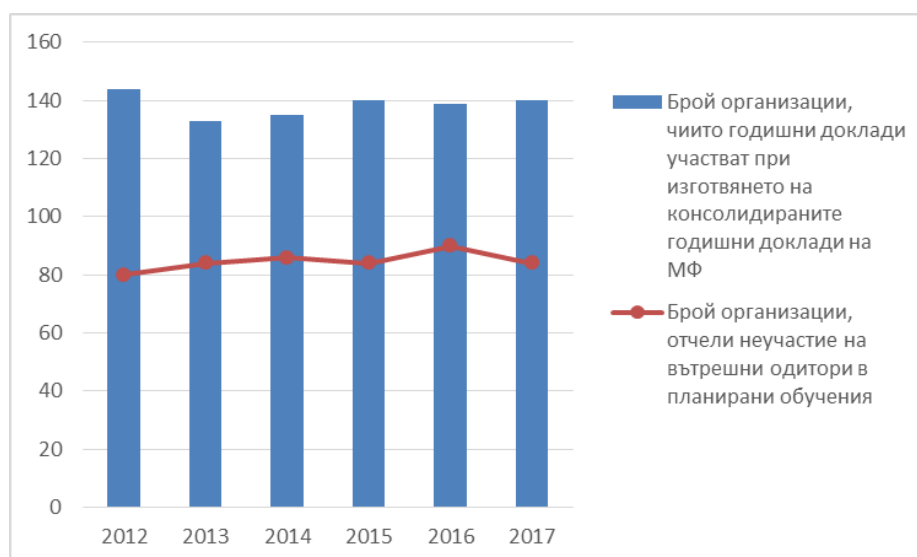
От всичко казано дотук може да се обобщи, че професионалната компетентност е неделима и важна част от цялостната концепция за извършване на вътрешен одит и в частност на качествени одитни ангажменти. Наличието на необходимите знания, умения и опит от страна на вътрешните одитори е важно условие за ефективността на вътрешния одит като съвременен инструмент за въздействие на ниво организация, използван от ръководствата за подобряване дейността на управляваните от тях структури. Възложената на вътрешния одит отговорна задача изисква не само първоначално придобиване на професионална компетентност, но и непрекъснатото ѝ развитие и усъвършенстване. В тази връзка българското законодателство в областта, следвайки концептуалната рамка на МСППВО, дефинира както изискванията за **първоначално придобиване на професионална компетентност**, така и необходимите условия за **нейното последващо развитие**. Плановете за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори са прилаганият механизъм за надграждане на базовите им компетенции. С тяхното разработване и реализация се цели последователна градация на знанията и уменията. Това от своя страна е предпоставка за извършване на качествени одитни ангажменти и реално добавяне на стойност чрез предоставяне на аргументирани и конструктивни препоръки и съвети за подобряване на дейността.

2. Предизвикателства пред поддържането и развитието на професионалната компетентност на вътрешните одитори в публичния сектор

Данните от практиката по вътрешен одит, в рамките на изследвания период (2012 – 2017 г.), показват, че съществуват редица **предизвикателства пред поддържането и развитието на профе-**

сионалната компетентност на вътрешните одитори. Информацията от консолидираните годишни доклади на Министерството на финансите относно този аспект от вътрешния одит, в обобщен вид, може да се представи по следния начин:

първо, по отношение провеждането на планирани обучения за вътрешни одитори – през 2012 г. 56% от всички докладвали организации³, отчитат **непроведени планирани обучения за вътрешни одитори** (Вж. Фигура 1).



Фигура 1. Информация за непроведени планирани обучения на вътрешни одитори в организациите от публичния сектор за периода 2012 – 2017 г.

Този процент през следваща година достига до 63%, през 2014 г. незначително нараства до 64% и през 2015 г. бележи спад до 60%. През 2016 г. ситуацията е сходна с предходните години – неучастие в

³ Броят доклади по години е, както следва: за 2012 г. – 144; за 2013 г. – 133; за 2014 г. – 135; за 2015 г. – 140; за 2016 г. – 139 и за 2017 г. – 140 бр.

ПРОФЕСИОНАЛНАТА КОМПЕТЕНТНОСТ ...

планирани обучения на вътрешни одитори е отчетено от 65% от организациите, а през 2017 г. този процент отново намалява до 60% (МФ, Консолидирани годишни доклади за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 2012 – 2017 г.). На тази основа може да се определи като значителен относителният дял на организациите с непроведени планирани обучения, тъй като през разглеждания период той варира между 56% и 65%. Това показва, че съществуват затруднения при изпълнението на заложените параметри в плановете за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори. Прегледът и обобщаването по години на релевантната информация от консолидираните годишни доклади на Министерството на финансите показва, че като цяло за периода са идентифицирани следните основни причини: неотложни професионални ангажименти на одиторите, недостатъчен финансов ресурс, участие в други непланирани обучения или непроведени обучения;

второ, като тревожен показател за ефективността на планирането и изпълнението на плановете за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори е посочено **неучастие на част от вътрешните одитори в нито едно обучение в рамките на съответната година**. През 2013 г. 44 вътрешни одитори от 30 организации не са взели участие в нито едно обучение. През 2014 г. 40 вътрешни одитори от 30 организации не са участвали в нито едно обучение в рамките на годината. През 2015 г. техният брой нараства – 49 вътрешни одитори от 29 организации и не се променя значително през предпоследната година на периода – 48 вътрешни одитори от 36 организации. През 2017 г. броят организации, в които вътрешните одитори не са взели участие в нито едно обучение, бележи значителен спад – 16 организации (МФ, Консолидирани годишни доклади за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 2012 – 2017 г.). Тези данни са индикатор, че при част от организациите не просто съществуват затруднения при изпълнението на плановете за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори, а че съществуват сериозни бариери пред поддържането на професионалната компетентност на одитния персонал;

трето, друг аспект, свързан с професионалната компетентност и засегнат в докладите на Министерството на финансите е придобиването на международен сертификат за вътрешен одит. Обобщаването на информацията през периода показва, че **вътрешните одитори не са се възползвали активно от възможността за демонстриране на своята професионална компетентност конкретно чрез придобиване на международни сертификати за вътрешен одит**. От постъпилите в Министерството на финансите доклади е видно, че през 2012 г. вътрешните одитори от докладвалите организации не са придобили международни сертификати по вътрешен одит.⁴ През 2013 г. само един вътрешен одитор е придобил международен сертификат. Идентична е информацията и за 2014 г. – един вътрешен одитор е придобил международен сертификат по вътрешен одит. През 2015 г. вътрешните одитори от докладвалите организации не са придобили такъв сертификат. В консолидирания годишен доклад за 2016 г. няма информация за придобиване на такива сертификати, а в консолидирания годишен доклад за 2017 г. е посочено, че от всички организации с изградени звена за вътрешен одит само в четири има служители с международен сертификат CGAP (МФ, Консолидирани годишни доклади за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 2012 – 2017 г.). Придобиването на международен сертификат може да се определи като сериозна стъпка в надграждането на професионалната компетентност на вътрешните одитори, но разгледаните данни показват, че то е по-скоро изключение отколкото практика.

В рамките на отделните консолидирани годишни доклади на Министерството на финансите, в направените изводи по отделните години са очертани **възможни решения за преодоляване на разгледаните затруднения**: да се прецизира планирането на обученията в съответствие с разполагаемите финансови и времеви ресурси; да се

⁴ Съгласно информацията в Консолидирания годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за 2012 г., такива сертификати са получили трима вътрешни одитори от ДФ "Земеделие", но данните за посочената организация не се обобщават в доклада.

потърсят алтернативни механизми за придобиване на нови знания и умения; да се приложат подходящи инструменти за мотивация на вътрешните одитори да демонстрират професионалната си компетентност чрез придобиване на международни сертификати (предоставяне на възможности за кариерно израстване, възнаграждение и др.). Но въпреки изведените възможни решения за преодоляване на затрудненията за всяка от годините **комплексното разглеждане на съществуващите предизвикателства при поддържането на професионалната компетентност в рамките на шестгодишния период показва, че те системно присъстват в практиката. Това позволява да бъдат идентифицирани по-скоро като проблеми отколкото като предизвикателства.** Съществуващите проблеми при реализацията на годишните планове за обучение и професионално развитие на вътрешните одитори, били те породени и от обективни причини, съдържат в себе си редица **рискове, свързани с качеството на осъществяваната одитната дейност. Тези рискове от своя страна биха могли да ограничат възможностите за постигане на желания резултат от дейността по вътрешен одит.** Всичко това позволява, професионалната компетентност на вътрешните одитори да се определи като аспект от вътрешния одит в публичния сектор, в който към настоящия момент е необходимо да се потърсят подходящи механизми за въздействие с цел укрепване на административния капацитет и професионализма в сектора.

3. Възможности за преодоляване на проблемите при поддържане и надграждане на професионалната компетентност на вътрешните одитори в публичния сектор

В рамките на Стратегията за развитие на вътрешния контрол в публичния сектор за периода 2018 – 2020 г. за повишаване качеството на вътрешния одит са предвидени дейности, свързани с професио-

налната компетентност на вътрешните одитори. Те се изразяват конкретно в поддържането ѝ чрез програми за обучения и квалификация, вкл. дефиниране на изисквания и критерии, по които лицата, притежаващи сертификат „*Вътрешен одитор в публичния сектор*“, да доказват продължаващо професионално обучение след придобиването на сертификата (МФ, Стратегия за развитие на вътрешния контрол в публичния сектор на Република България 2018 г. – 2020 г., 2017).

В контекста на предвидените в Стратегията програми за обучения и квалификация за вътрешни одитори и въз основа на разгледаните проблеми във връзка с участието им в обучения биха могли да се изведат следните **конкретни възможности за преодоляването им**:

Първо, в отговор на една от посочените причини за **неучастие на вътрешните одитори в планирани обучения, а именно – неотложни професионални ангажименти** – акцент би могъл да се постави върху възможностите за **провеждане на е-обучения** за вътрешни одитори. **Използването предимствата на съвременните информационни технологии и прилагането конкретно на електронната дистанционна форма на обучение, с цел придобиване на нови знания и умения**, би помогнало участието на вътрешните одитори в обученията, без това да възпрепятства професионалните им ангажименти. Проучването на потребностите от обучения, тяхното планиране, структуриране по тематични направления в обучителни програми и разработването на съответните ресурси биха могли да отговорят на нуждите на практиката по вътрешен одит.

В зависимост от специфичните потребности могат да бъдат обособени видове обучения, които да обхванат следните целеви групи:

➤ **въвеждащо обучение за новопостъпили вътрешни одитори;**

➤ **продължаващо обучение за сертифицирани вътрешни одитори, практикуващи професията;**

➤ **поддържащо обучение за сертифицирани, но непрактикуващи професията** (според предвидените дейности в актуалната стратегия ще се прилага критериална система, по която да се доказва продължаващо обучение след придобиване на сертификата. Участието

ПРОФЕСИОНАЛНАТА КОМПЕТЕНТНОСТ ...

в такива обучения би могло да бъде един от критериите, включени в тази система).

➤ **обучение за кандидатите, желаещи да се явят на изпит за придобиване на сертификата „вътрешен одитор в публичния сектор“.**

Целта на провеждането на електронна дистанционна форма на обучение за всички групи е обща – повишаване на професионалната компетентност на вътрешните одитори в рамките на ограничени финансови и времеви ресурси. Същевременно потребността на всяка целева група, а понякога и в рамките на самата група, е специфична. По тази причина при необходимост би могла да се направи допълнителна систематизация и **да се диференцират по-детайлно целевите групи** (напр. да се обособят нива на професионална компетентност за сертифицирани практикуващи вътрешни одитори в зависимост от трудовия им стаж и професионален опит; да се обособят в отделна група стажант-одиторите, които не са сертифицирани и др.). Възможно е и **да се специфицират обученията по различни критерии, в зависимост от конкретната потребност**, напр.: видовете организации от публичния сектор, в които функционира вътрешен одит (общини, министерства и други разпоредители); дадените от министъра на финансите указания за приоритетни цели и области за одитиране при планиране дейността по вътрешен одит⁵ и др. **Обвързването на потребностите на отделните целеви групи със спецификата на организациите и с указаните приоритетни цели и области за одитиране, и разработването на подходящите програми за обучения, би създало условия за търсената градация на професионалната компетентност на вътрешните одитори.** Дистанционната форма на провеждане на обучения не елиминира и не омаловажава потребността от провеждане на други форми на обучение. Тя е възможна алтернатива, чрез която в рамките на разполагаемите ограничени ресурси да се обезпечи, макар и неприсъствено, провеждането на обучения с оглед надграждане на придобитите към момента знания и умения.

⁵ Имат се предвид указанията, които се дават от Министъра на финансите съгласно чл. 48, ал. 1, т.3 от Закона за вътрешния одит в публичния сектор.

Второ, във връзка с **неучастието на вътрешни одитори в планирани обучения поради участие в непланирани такива**, следва да се обърне внимание не само на съответствието между планирането на обученията и разполагаемите ресурси, но и на **съответствието между планирането на обученията и конкретните потребности от тях**. Наръчникът за вътрешен одит разглежда съдържанието на годишния план за професионално обучение и развитие (елементи, етапи при изготвянето, определяне на целите и потребностите, избор на методи за обучение и др.) (МФ, Наръчник за вътрешен одит Том I Управление на дейността по вътрешния одит, 2009, с. 26-29). Разработването на плановете за професионално обучение и развитие е ангажимент на ръководителите на вътрешния одит (Закон за вътрешния одит в публичния сектор, 2016, чл. 27, ал.1). Познавайки в детайли потребностите и възможностите на всеки от одиторите и в условията на ресурсни ограничения, в плана следва да се включват обучения, потребността от които е категорична. Неучастието в планирани обучения поради участие в непланирани повдига въпроси, свързани с идентифицирането на обективните потребности и кореспонденцията им с планираните и реално проведени обучения, определянето на приоритетите при участието в тях, организацията на участието и породената от това възможност или невъзможност за реализирането им.

Всичко това очертава потребност от оказване на **допълнителна методическа помощ, а при необходимост и разработване на методически насоки за планиране на професионалното обучение и развитие на вътрешните одитори**. Те биха детайлизирани процеса, вкл. дейностите по проучване, анализ и оценка на потребностите, тяхното обобщаване, тематично структуриране и детайлизиране в програма, обвързването им с предлаганите обучителни програми, срокове, заложен в тях, и дефиниране на случаите, в които се допуска отклонение от предварително зададените параметри на плана. Това ще даде възможност, организациите и в частност звената за вътрешен одит пълноценно да се възползват, в рамките на разполагаемите ресурси, от възможностите за обучение и да оптимизират съответствието между реалните потребности и

включването в подходящите обучителни програми. **Постигнато на тези две нива, това съответствие е предпоставка за по-пълноценно реализиране на плановете за професионално обучение и развитие на вътрешните одитори.**

Трето, оказването на методическа помощ на организациите при планиране професионалното обучение и развитие на вътрешните одитори и иницирането на прилагане на съвременни методи и техники за обучението им са механизми, които изискват участието на външни за организациите институции и експерти. Същевременно не бива да се подценява и необходимостта от инициране и предприемане на действия от ръководствата на организациите в изпълнение на управленската им отговорност. Извършването на качествени одитни ангажименти, както и концепцията за вътрешен одит като цяло, предполага **институционална култура, изискваща не само притежаване на базовата компетентност, а насърчаваща непрекъснатото професионално развитие като важна част от съвременния профил на одитора.** В този контекст разпоредителите с бюджет е необходимо да обърнат внимание на следните аспекти: **на първо място, създадената контролна среда в частта за политиките и практиките по управление на човешките ресурси**, относими към обучението, атестирането, кариерното израстване и заплащането, както **и компетентността на персонала** и политиките и практиките, свързани с осигуряване на развитието ѝ. На **второ място**, да се обърне внимание на **вече идентифицираните проблеми и причините за тяхното проявление. Те следва да бъдат разглеждани като рискове**, застрашаващи развитието на професионална компетентност на одиторите, постигано чрез участие в обучения, отговарящи на индивидуалната им потребност. Във връзка с успешното управление на тези рискове и безспорната необходимост от тяхното ограничаване следва да бъдат разработени и прилагани адекватни контролни дейности.

В обобщение на всичко казано дотук могат да се направят следните **изводи**:

Първо, отредената на вътрешния одит и вчастност на вътрешните одитори отговорна задача изисква тяхната висока компетентност, практически познания и умения, които да бъдат непрекъснато надграждани и усъвършенствани. Предвид значимостта на професионалната компетентност за качествено изпълнение на одитните ангажменти, осигуряването и последващото ѝ развитие следва да бъдат възприемани от ръководителите на организации в публичния сектор като ключова предпоставка за подобряване дейността на поверените им структури.

Второ, професионалната компетентност е динамично развиваща се съвкупност от знания, умения и професионален опит. С оглед на това годишните планове за професионално обучение и развитие трябва да дават възможност, тя да се развива систематизирано, последователно и целенасочен, чрез програми за обучение, надграждащи я на база обективна оценка на потребностите. Практиката показва, че съществуват редица проблеми при поддържането и развитието на професионалната компетентност на одиторите. Тяхното negliжиране и неполагането на усилия, дори при условията на ограничени ресурси, би намалило въздействието от функционирането на вътрешния одит.

Трето, иницирането на съвместни проекти на експертно и ръководно ниво за прилагане съвременни методи и техники за специализирано професионално обучение за непрекъснато усъвършенстване на професионалните знания и умения на вътрешните одитори, би допринесло за утвърждаване позициите на вътрешния одит при финансовото управление и контрол на публичните средства и дейности. Партньорството между ресорните органи на Министерството на финансите, представители на професионални организации в областта на одита, представители на академичните среди, ръководители на организации от публичния сектор и ръководители на звена за вътрешен одит, при търсенето на решения на проблемите, би създадо основа за комплексно въздействие чрез адекватни и работещи инструменти, кореспондиращи с изведените проблеми и причини.

В **заключение** може да се обобщи, че оптимизирането на процесите, свързани с непрекъснатото усъвършенстване на професионалните знания и умения на вътрешните одитори, е важно условие с оглед повишаване качеството на вътрешния одит и постигане на търсения резултат от неговото функциониране. Полагането на последователни и целенасочени усилия в тази област е обективна потребност на практиката, предвид динамичната среда, в която съвременният публичен сектор се развива. Прилагането на съвременни методи и техники за специализирано професионално обучение на вътрешните одитори кореспондира с актуалната стратегия за развитие на вътрешния контрол у нас за провеждане на ефективна и модерна политика в тази област и би подпомогнало утвърждаването на вътрешния одит като важна част от управлението на публичните средства и дейности.

Използвани източници

- "COSO". (2013). Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.coso.org:
<https://www.coso.org/Pages/default.aspx>
- Закон за вътрешния одит в публичния сектор, ДВ, бр. 95 (29 ноември 2016 г.).
- Закон за финансовото управление и контрол в публичния сектор, ДВ, бр. 95 (29 ноември 2016 г.).
- IIA. (2017). *Международни стандарти за професионалната практика по вътрешен одит*. Изтеглено на 1 септември 2018 г. от <http://www.iiabg.org>:
http://www.iiabg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=440&Itemid=273&lang=bg
- IIA. (н.д.). *Етичен кодекс на вътрешните одитори*. Изтеглено на 1 септември 2018 г. от <http://www.iiabg.org>:
http://www.iiabg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=439&Itemid=272&lang=bg

- МФ. (2009). *Наръчник за вътрешен одит Том I Управление на дейността по вътрешния одит*. Изтеглено на 1 септември 2018 г. от <http://fukvopublic.minfin.bg>: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>
- МФ. (2013). *Консолидиран годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 1 януари-31 декември 2012 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.minfin.bg: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>
- МФ. (2013). *Консолидиран годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 1 януари-31 декември 2014 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.fukvopublic.minfin.bg: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>
- МФ. (2014). *Консолидиран годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 1 януари - 31 декември 2013 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.minfin.bg: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>
- МФ. (2016). *Консолидиран годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 1 януари - 31 декември 2015 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.minfin.bg: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>
- МФ. (2017). *Консолидиран годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 1 януари - 31 декември 2016 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.minfin.bg: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>
- МФ. (2017). *Стратегия за развитие на вътрешния контрол в публичния сектор на Република България 2018 г. - 2020 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от <http://www.minfin.bg/>: <http://fukvopublic.minfin.bg/NewsView2.aspx?id=200>
- МФ. (2018). *Консолидиран годишен доклад за вътрешния контрол в публичния сектор в Република България за периода 1 януари-31 декември 2017 г.* Изтеглено на 1 септември 2018 г. от www.minfin.bg: <http://fukvopublic.minfin.bg/docList.aspx>

СЪДЪРЖАНИЕ

ИНФОРМАЦИОННИ И КОМУНИКАЦИОННИ технологии

ОСНОВНИ ТЕХНОЛОГИИ И ПРИЛОЖНИ НАСОКИ ЗА ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЯ НА БИЗНЕСА В СРЕДА НА ГОЛЕМИ ДАННИ Ас. д-р Станимира Йорданова, проф. д-р Камелия Стефанова	5
---	---

МЕНИДЖМЪНТ практика

ИНФРАСТРУКТУРА НА ГОЛЯМО ПРЕДПРИЯТИЕ В БЪЛГАРИЯ – ОСОБЕНОСТИ И ПРОБЛЕМИ Доц. д-р Петя Емилова, докторант Теодора Спасова	25
--	----

ОЦЕНЯВАНЕ НА ФИРМЕНАТА СТРАТЕГИЯ И СТРАТЕГИЧЕСКАТА РЕЗУЛТАТНОСТ НА ФИРМАТА Д-р Ву Мин Ню, докторант Чиджиоке Нуачуку	47
--	----

ЗАСТРАХОВАНЕ и осигуряване

МОРАЛНИТЕ ВРЕДИ В РАБОТАТА НА ЗАСТРАХОВАТЕЛНОТО ДРУЖЕСТВО Проф. д-р ик. н. Христо Драганов, инж. д-р Георги Драганов	64
--	----

СЧЕТОВОДСТВО и одит

ПРОФЕСИОНАЛНАТА КОМПЕТЕНТНОСТ НА ВЪТРЕШНИТЕ ОДИТОРИ В ПУБЛИЧНИЯ СЕКТОР В БЪЛГАРИЯ – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНОСТИ Гл. ас. д-р Дияна Иванова	76
---	----

Редколегия на сп. „Бизнес управление“

Красимир Шишманов – главен редактор, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Никола Янков – зам. главен редактор, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Иван Марчевски, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Ирена Емилова, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Любчо Варамезов, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Румен Ерусалимов, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Силвия Костова, Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов

Международна редколегия на сп. „Бизнес управление“

Александру Неделеа – Университет „Стефан Велики“, Сучава, Румъния

Дмитрий Владимирович Чистов, – ФГОБУ ВПО Финансов университет при правителството на руската федерация, Москва, Русия

Йоана Панагорец – Университет Валахия, Търговище, Румъния

Йото Йотов – Драксел университет, Филадельфия, САЩ

Махмуд Ел Батран – Университет Кайро, Кайро, Египет

Наталья Борисовна Голованова – Московски технологически университет, Москва, Русия

Татяна Викторовна Орехова – Донецки национален университет, Виница, Украйна

Тадиа Джукич —Университет в Ниш, Ниш, Сърбия

Ян Тадеуш Дуда – АГН Университет за наука и технологии, Краков, Полша

Виктор Чужиков – Киевски национален икономически университет "Вадим Гетман", Киев, Украйна

Стилов редактор – Анка Танева

Превод на английски език – ст. преп. Цветана Шенкова, ст. преп.

Даниела Стоилова, ст. преп. Иванка Борисова

Превод на руски език – ст. преп. Ирина Иванова

Технически секретар – ас. Живка Тананеева

Отпечатването на списанието за 2019 г. се осъществява с безвъзмездната финансова помощ на Фонд "Научни изследвания" - НП 07/58 по конкурс "Българска научна периодика - 2018 г."

Дадено за печат на 01.03.2019 г., излязло от печат на 13.03.2019 г., формат 70x100/16, тираж 100

© Стопанска академия „Димитър А. Ценов“ – Свищов,
ул. „Ем. Чакаров“ 2, тел.: +359 631 66298

© Академично издателство „Ценов“, Свищов, ул. „Градево“ 24

ISSN 0861 - 6604

БИЗНЕС управление

БИЗНЕС управление 1/2019



ИЗДАНИЕ НА
СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
„Д. А. ЦЕНОВ“ - СВИЩОВ

1/2019

КЪМ ЧИТАТЕЛИТЕ И АВТОРИТЕ НА СПИСАНИЕ „БИЗНЕС УПРАВЛЕНИЕ“

Списание „БИЗНЕС управление“ публикува изследователски статии, методологически и методически разработки и прегледи, рецензии, опит.

1. Обем:

Статии: минимум - 12 страници; максимум – 20 страници;
Прегледи, рецензии, опит: минимум – 5 страници; максимум -10 страници.

2. Депозирание на материалите:

- на хартиен носител и в електронен вид (по E-mail и/или на CD);

3. Технически характеристики:

- изпълнение Word 2003 (минимум);
- размер на страницата - A4, 29-31 реда и 60-65 знака на ред;
- разстояние между редовете 1,5 lines (At least 22 pt);
- шрифт - Times New Roman 14 pt;
- полета - Top - 2.54 см.; Bottom - 2.54 см; Left - 3.17 см; Right - 3.17 см;
- номерация на страницата - долу вдясно;
- текст под линия - размер 10 pt;
- графики и фигури - Word 2003 или Power Point.

4. Оформление:

- наименование на статията, име на автора, научна степен, научно звание - шрифт Times New Roman, 14 pt, с големи букви Bold - центрирано;
- наименование и адрес на местоработата; телефони за контакти и E-mail;
- резюме на български език в обем до 30 реда; ключови думи - от 3 до 5;
- **JEL** класификация на публикациите с икономически характер (<http://ideas.repec.org/j/index.html>);
- основен текст (изложение);
- таблиците, графиките и фигурите се вграждат софтуерно в текста (да позволяват езикова корекция и превод на английски). Цифрите и текстът вътре в тях се изписват с шрифт Times New Roman 12 pt;
- формулите се създават с Equation Editor;

5. Правила за цитиране под линия:

При цитиране да се спазват изискванията на **APA Style (American Psychological Association)**, поместени тук: <https://www.uni-svishtov.bg/?page=page&id=71>

Всеки автор носи отговорност за отстояваните идеи, съдържанието и техническото оформление на своя текст.

6. Контакти:

Главен редактор: тел.: (+359) 631-66-397
Зам.-главен редактор: тел.: (+359) 631-66-299
Стилов редактор: тел.: (+359) 631-66-335
E-mail: zh.tananeeva@uni-svishtov.bg ; bm@uni-svishtov.bg
Адрес: Стопанска академия „Д. А. Ценов“, ул. „Ем. Чакъров“ №2, Свищов, България