



CIPFA

The Chartered Institute of
Public Finance & Accountancy

Разработки CIPFA в области УГФ

Ян Каррутерс

Директор по вопросам политики и техники, CIPFA

Член Совета по стандартам IPSAS

Разработки CIPFA в области УГФ

- О CIPFA
- Стандарты УГФ
 - Интеллектуальное лидерство
 - Изменение культуры
- Обучение и подготовка
 - Профессиональная квалификация
 - Нарращивание потенциала
- Практическая поддержка

О CIPFA

- Профессиональная организация специалистов в области госфинансов
- Единственный профессиональный орган по бухучету, специализирующийся на общественных услугах
- Формирует картину госфинансов, содействуя и поддерживая улучшение дел в сфере управления государственными финансами во всем мире

Поддержка, оказываемая CIPFA госсектору



Сильное УГФ должно стать нормой (1): Сложно переоценить последствия неудовлетворительного УГФ ...



«Это напрямую влияет на качество принятия решений и подтачивает веру народа в правительство.»

**Стив Фрир,
Исполнительный директор
CIPFA**

- Подразумевает последствия для капитала, подотчетности, веры и доверия к правительству
- Влияет на результаты предоставления услуг, уровень и качество жизни
- Сказывается на доверии инвестора, экономических показателях, развитии и потенциале

Сильное УГФ должно стать нормой (2): Закладывание фундамента...



«Проведение качественных перемен в бухучете и аудите госорганов – полностью во власти лидеров. Продолжающийся кризис требует незамедлительных согласованных действий на мировом уровне.»

Стив Фрир,
Исполнительный директор CIPFA

- В общественных интересах...
- Глобальная качественная перемена в управлении государственными финансами
- Растущая профессиональная нагрузка в виду долгосрочной поддержки УГФ
- Сотрудничество с коллегами и всеми другими игроками и заинтересованными лицами

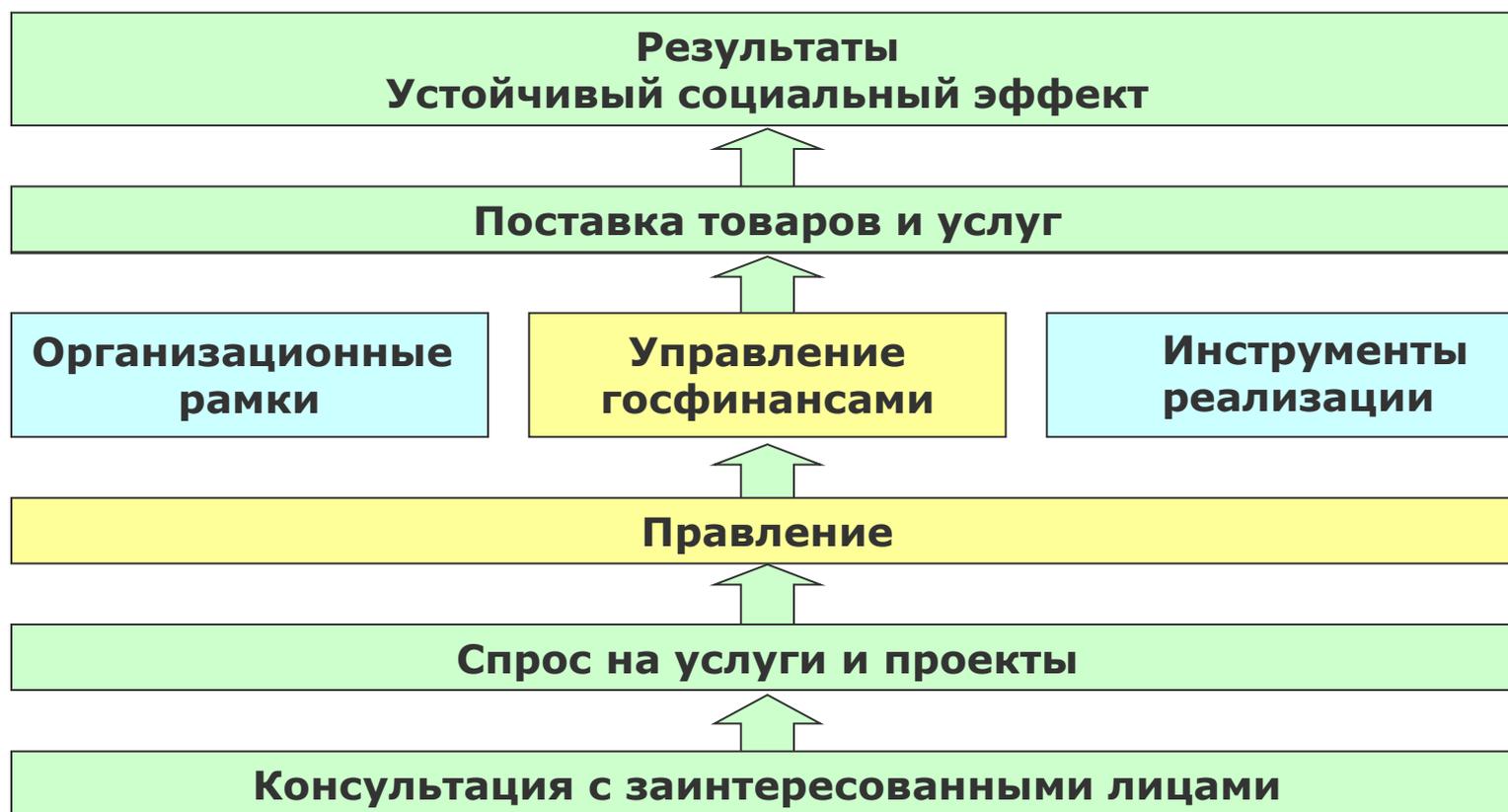
Интеллектуальное лидерство УГФ (1)

Среди наших партнеров:

- Международные органы по бухучету и финансам
- Аудиторские органы
- Профессиональные группы и группы заинтересованных лиц
- Бухгалтерские фирмы
- Поставщики ИТ и ПО



Интеллектуальное лидерство УГФ (2): Целостно-системный подход



Добросовестное
управление в
сфере
общественных
услуг:
международные
рамки

**Постоянное действие в
общественных интересах**



Интеллектуальное лидерство УГФ (4): Системный подход – ключевые элементы УГФ

- Законодательство
- Стандарты и коды
- Стратегия и планирование
- Операции
- Мониторинг и контроль
- Обеспечение
- Проверка
- Обучение и рост



УГФ – Преимущества метода начисления

- Улучшает, как подотчетность, так и процесс принятия решений
- Позволяет пользователям оценить:
 - Подотчетность за все ресурсы и перераспределение / финансирование
 - Финансовое положение, финансовые показатели и оборот денежных средств
 - Непрерывную способность финансировать деятельность
- Оценивает деятельность с точки зрения стоимости услуг – облегчает сопоставительный анализ
- Усовершенствует управление активами

Переход от кассового метода к методу начисления: Средства для достижения цели – подход CIPFA

- Служит руководством «к действию» по внедрению учета, основанного на принципе начисления
- Разбивает процесс на этапы – дополнительная информация в исследовании 14 Совета по стандартам IPSAS
- Каждый этап основывается на результатах предыдущего этапа
- Описание доступно на: www.cipfa.org/services/international-services/professionalisation/resources
- На текущий момент рассматривает только обязательства

Переход от кассового метода к методу начисления: Руководство CIPFA по достижению цели (2)

Предложенные этапы – перед «запуском»

- Этап 1: Оценить операции учреждения
- Этап 2: Какие функции перевести и когда
- Этап 3: Первый отчет о финансовых результатах
- Этап 4: Оценить требования системы
- Этап 5: Обучение и методологические принципы

Предложенные этапы – после «запуска»

- Этап 6: Запуск – «Гибридный» период
- Этап 7: Период начисления – внедрение некоторых стандартов IPSAS
- Этап 8: Последующее внедрение IPSAS

УГФ – Изменение культуры (1): Развитие навыков – опыт Великобритании

- Ограниченная компетентность в ведении учета на начальной стадии
- Децентрализованное обучение
- Руководства, подготовленные на центральном уровне
- Поэтапное управление и улучшение внешней финансовой отчетности:
 - Качество и своевременность.
- Основная роль финансовой деятельности
- Больше количество квалифицированных бухгалтеров
- Квалифицированные финансовые директора в руководстве ведомств (к 2007)

УГФ – Изменение культуры (2): CIPFA выполняет роль Финансового директора

Финансовый директор в организациях сферы общественных услуг:

1. Является основным членом команды руководства, помогая ей разрабатывать и внедрять стратегию, а также распределять ресурсы на устойчивое выполнение стратегических задач организации, основанных на общественных интересах;
2. Должен принимать активное участие и быть способным оказать влияние на все существенно важные деловые решения в виду полного учета незамедлительных и долгосрочных последствий, возможностей и рисков, как и соответствия общей финансовой стратегии организации; и
3. Должен вести всю организацию в продвижении и обеспечении эффективного финансового управления, обеспечивающего неизменную безопасность общественных средств, а также их экономное, рациональное и эффективное использование.

Чтобы выполнять все эти обязанности, Финансовый директор:

4. Должен руководить и управлять финансовой службой, обеспеченной всем необходимым, чтобы соответствовать целевому назначению; и
5. Должен обладать профессиональной квалификацией и соответствующим опытом.

УГФ – Изменение культуры(3): CIPFA выполняет роль Финансового директора



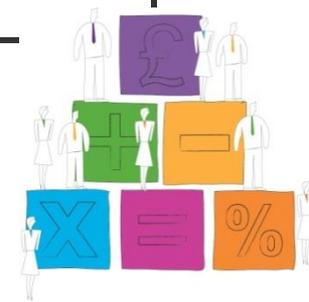
УГФ – Изменение культуры(4): Модель ФУ по CIPFA

- Сильное УФ как корпоративная ответственность
- Находится ли финансовое управление на должном уровне?
- Определяет приоритетные области, требующие улучшений
- Позволяет отслеживание во времени
- Может использоваться для сравнительного анализа между организациями
- Может тестировать навыки финансового управления руководителей организаций



УГФ – Изменение культуры (5): Модель УФ - спецификация наработанной практики

	Обеспечение ответственного руководства	Поддерживание результатов работы	Создание условий для трансформации
Руководители	L1, L2	L3 - L5	L6, L7
Люди	P1, P2	P3, P4	P5, P6
Процессы	PR 1 - PR10	PR11 - PR14	PR15, PR16
Заинтересованные лица	S1 - S3	S4 - S6	S7, S8





? Вопросы?

Ian Carruthers
Director, Policy and Technical
CIPFA
E: ian.carruthers@cipfa.org.uk

www.cipfa.org.uk