



Report to Steering Committee: June 15, 2010
PEM PAL Internal Audit Community of Practice (IA COP)
Yalta, Ukraine: May 26-28, 2010

U periodu od 26. do 28. Maja 2010. Godine stručnjaci iz oblasti interne revizije iz 20 zemalja Evrope i regiona centralne Azije održali su sedmu radionicu Zajednice prakse internih revizora u okviru PEM PAL mreže na Jalti, u Ukrajini. Radionica se održala pod pokroviteljstvom Glavne kancelarije za kontrolu i reviziju u Ukrajini.

Cilj ove radionice bio je da se istraže i razjasne odnosi između inspekcije, interne i eksterne revizije. Ovaj izveštaj Upravnom odboru rezimira diskusije i ističe neke od zajedničkih izazova u implementaciji reformi koje su učesnici istakli tokom razgovora, i navodi predloge za budući rad Zajednice prakse internih revizora.

1. Diskusija

Učesnici su razmenili mišljenja i iskustva iz oblasti harmonizacije obuka i sertifikovanja u internoj reviziji. Harmonizacija, kao deo napora izgradnje kapaciteta, smatra se važnom za jačanje profesionalizma i motivacije i zadržavanje najboljih stručnjaka u javnom sektoru. Međutim, nedostatak sredstava, nedovoljna posvećenost i vlasništvo nad procesima, kao i poteškoće u pronalaženju odgovarajućih stručnjaka za obuku, često usporavaju i otežavaju ovaj proces. Izneto je nekoliko predloga za prevazilaženje ovih prepreka, kao što su uključivanje univerziteta, korišćenje PEM PAL zaključaka za bolje argumentovanje potreba za promenama, obuka rukovodilaca, itd.

Kako se uloga internog revizora razlikuje od uloge inspektora? Ovo je još jedno važno pitanje o kojem se razgovaralo na radionici. Učesnici su mišljenja da je neophodno razdvojiti uloge inspektora i internih revizora, ali takođe i uspostaviti i održavati dobre odnose između njih. U principu inspekcija se bavi istraživanjem, dok je interna revizija služba koja rukovodiocima pruža sistematičniji i strateški pogled. U praksi ove dve uloge se često preklapaju ili se pogrešno razumeju. Za lakšu tranziciju sa inspekcije na internu reviziju neophodno je pravilno ispuniti sve preduslove, kao što su odgovarajući propisi, jasan koncept, politička podrška, obuka za razumevanje složene terminologije i poverenje u sistem.

Učesnici su takođe razgovarali na temu saradnje između interne i eksterne revizije i naučenih lekcija u jačanju uloge interne revizije u javnom sektoru. Pitanja o tome kako promovisati stručno usavršavanje, izbeći dupliranja i koristiti sredstva našla su se u centru diskusije.

2. Izazovi u implementaciji reformi

2.1. Prepreke

- (i) Izgradnja kapaciteta je konstantni izazov: obezbeđivanje zajedničke baze znanja je veoma važno, pri čemu je stopa odlaska zaposlenih u privatni sektor koji nudi bolje uslove veoma visoka.
- (ii) Institucionalna organizacija je veoma komplikovana: često ima previše institucija, koje se međusobno takmiče, budući da im uloge nisu jasno definisane.
- (iii) Nedostatak podrške promenama iz neposrednog okruženja: poverenje u sistem i rukovodstvo je od vitalnog značaja. Međutim, najčešće izostaje odgovornost rukovodstva, a rukovodeće strukture često nisu definisane na odgovarajući način.
- (iv) nedostatak finansijskih sredstava i administrativnih kapaciteta.
- (v) Izveštavanje se ne koristi u procesu donošenja odluka: često je suviše detaljno i namenjeno ispunjavanju zahteva eksternih institucija, kao što je MMF.

2.2. Pronalaženje načina za prevazilaženje prepreka

- (i) Neophodna je promena načina razmišljanja, što je veoma težak i dugotrajan proces (što se može videti iz diskusije na temu inspektori vs. Interni revizori).
- (ii) Reformska agenda mora da bude jednostavna i efikasna: treba stvoriti odgovarajuće preduslove (podizanje nivoa, propisi, obuka na radnom mestu); početi sa osnovnim elementima; fokusirati se na praktična rešenja; unaprediti komunikaciju među institucijama. Redosled radnji je veoma važan. Akcioni plan mora da bude realističan.
- (iii) Koristiti preporuke PEM PAL-a za bolje argumentovanje potrebe za promenama.
- (iv) Obuka, obuka, obuka; obuke pomažu podizanju svesti i odgovornosti. Trebalo bi proširiti plan i program na univerzitetima tako da budu zastupljene i teme iz oblasti upravljanja javnim finansijama. Potrebno je staviti jači naglasak na kontinuirano obrazovanje. Važna je obuka rukovodećeg kadra. Kontrola kvaliteta bi trebalo da bude sastavni deo procesa sertifikovanja. Terminologija i metodološka osnova mora biti jasna i treba da precizno definiše uloge institucija kako bi se izbegla preklapanja.

3. Dalji rad Zajednice prakse internih revizora: predlozi i preporuke

- (i) Organizacija događaja: pored plenarnih sednica, Zajednica prakse internih revizora bi takođe trebalo da se sastaje u manjim grupama, kao i da organizuje studijske posete. Takođe se preporučuje kombinovanje aktivnosti sa drugim Zajednicama prakse.
- (ii) Organizovanje diskusija: Prezentacije treba da budu kraće (treba definisati maksimalni broj slajdova). Ograničiti broj tema i omogućiti više vremena za diskusije, uključujući i razgovore o novim dešavanjima. Pozvati stručnjake sa strane (npr. SIGMA, EC) da učestvuju u diskusijama, kao i visoke funkcionere. Visok kvalitet prevoda je izuzetno značajan, zbog jezičkih barijera. Prethodno iskustvo pokazalo je da je moderator stimulisao i usmeravao diskusije i doprineo uspehu radionice, te bi u buduće trebalo nastaviti sa angažovanjem moderatora.
- (iii) Razmišljati strateški: izraditi strategiju za period 2010 – 2012 godine. Vidljivost je veoma važna.