

RINALD MUÇA



Drejtor i Departamentit të Auditimit të Performacës në KLSH. Lindur në vitin 1978. Diplomuar në Ekonomi, dega Financë-Kontabilitet(2002). Grada Shkencore Doktor i Shkencave Ekonomike. 12 vite eksperiencë pune. Në 10 vite të punës së tij, ka qenë lektor dhe seminarist në lëndët “Drejtim Financiar” dhe “Drejtim Financiar Ndërkombëtar” pranë Fakultetit Ekonomik të Universitetit të Tiranës. Botues i disa librave për Financë. Prej më shumë se 1 vit, Drejtor i Departamentit të Auditimit të Performacës në KLSH
Fusha e ekspertizës: Analiza e riskut dhe financat publike

KLSH DHE PROGRESI ME AUDITIMIN E PERFORMANCËSⁱ

nga Rinald Muça

“ Fushat parësore të KLSH për auditimin e performancës edhe në të ardhmen do të mbeten ato me rëndësi më të madhe për taksapaguesin shqiptar: arsimi, shëndetësia, mjedisi, transporti publik dhe shërbimet e tjera me peshë në Buxhetin e Shtetit”

Auditimi i ngritur në art

Auditimi i performancës është një nga llojet më komplekse dhe më të vështira të auditimit. Pa rregulla të qarta, fleksibël në qasje dhe metodologji, jo-periodik, i gjerë në evidencat dhe literaturën e konsultuar dhe konçiz e sintetik në raportim. I hapur ndaj interpretimeve e perspektivave subjektive dhe i ekuilibruar e racional në formulimin e gjetjeve, konkluzioneve, rekomandimeve dhe mesazhit që përcjell. I shtrirë në të gjitha fushat e aktivitetit publik dhe i thellë në analizimin e situatave. Personalisht do ta

quaja “auditimi i ngritur në art”. Natyrisht që në një auditim të tillë nuk mund të pritet një efektivitet maksimal i menjëhershëm.

Pavarësisht perceptimit sipërfaqësor, ndoshta edhe të trashëguar nga e kaluara institucionale apo padija e atij që shprehet, se auditimi i performancës është një auditim derivat, ende i paaplikueshëm në Shqipëri, të cilin mund ta kryejë kushdo dhe që shërben më tepër si fasadë e më pak si përmbajtje, do të shprehja ekzaktësisht të kundërtën, se në këtë lloj auditimi ndërthuren disiplina të ndryshme, njohuritë teorike me eksperiencën në terren dhe se puna e audituesit nuk kufizohet vetëm tek subjekti nën auditim, por shtrihet në shumë palë interesi. Sikurse është shprehur dhe Komisioni Europian, ekzistenca e kësaj forme auditimi në Institucionet Supreme të Auditimit të vendeve aspirante për të hyrë në BE, është një nga parakushtet për anëtarësim.

Çelësi i suksesit

Faktorët që mendoj se janë çelësi i suksesit për punën e Departamentit të Auditimit të Performances në KLSH, një strukturë e re e krijuar në shtator 2012, përmbledhen në:

1. Kapacitetet njerëzore;
2. Vizioni dhe Strategjia;
3. Fushat audituese;
4. Palët e interesit.

Kapacitetet njerëzore të departamentit, të shumta fillimisht, por të filtruara sot në një numër më optimal, po përpiqen të orientohen dhe gjejnë veten në hierarkinë profesionale të departamentit. Puna e departamentit në këtë lloj auditimi u ngrit mbi një terren të lënë djerrë. Eksperienca e mirë që nisi me ekspertët hollandezë në 2008, përmes auditimeve pilot nuk u zhvillua dhe pasurua më tej. Numri i auditimeve që prej atëherë pësoi tkurrje, duke ecur kundër zhvillimeve bashkëkohore në fushën e auditimit publik. Kapacitetet

profesionale të trajnuara në këtë lloj auditimi nuk u përdorën, u ndryshkën dhe për rrjedhojë raportet e auditimit rezultuan skematike, derivate të auditimeve financiare apo të ligjshmërisë, sepse ato edhe pasonin, me gabime konceptuale ku mesazhi i auditimit ishte shpesh rekomandim, ku konkluzionet ishin të rrafshit ligjor apo financiar dhe jo strukturor, procedural, operacional, funksional apo politik, dhe ku baza ligjore servirej si metodologji auditimi dhe set kriteresh.

Mund të pohoj se gjatë këtyre 11 muajve departamenti ka përparuar gradualisht, por bindshëm. Ky përparim shprehet së pari në synimin për t'iu përmbajtur standarteve ISSAI 3000 dhe 3100, të zbërthyera në Udhëzuesin e Auditimit të Performancës, që departamenti përgatiti qysh në fillimet e tij. Po kështu, përveç aplikimit të standarteve ndërkombëtare, pu punojmë për të krijuar një strukturë të unifikuar raportimi të auditimeve të performancës, si në drejtim të formës, ashtu edhe atë të përmbajtjes.

Konkretisht, në drejtim të formës duhet që raportet vizualisht të jenë standarte, gjuha e përdorur të jetë e qartë, pa nënkuptime dhe tek e fundit, shqip.

Brumi i auditimeve tona është shumë i mirë, por mënyra e formulimit të mendimeve, latimit të frazës, përdorimit të gjuhës në krejt potencialin e saj morfologjik e sintaksor kerkon ende perpjekje. Në drejtim të përmbajtjes po punojmë që analizat tona të jenë më shkencore, të përmbajnë referenca nga praktikat më të mira apo literaturat akademike, si edhe të reflektojnë ato që mësojmë vazhdimisht në trajnimet me të huajt.

Po kështu, duke marrë për bazë një set kriteresh dhe treguesish performance të përpunuar nga NAO(Zyra Kombetare e Auditimit) britanike, po vlerësojmë mundësinë e aplikimit të pjesshëm ose të plotë të këtyre kriterëve në punën tonë në terren, duke i kombinuar me ato që vazhdimisht precipitojnë nga eksperiencia departamentale gjatë auditimeve tona.

Diversiteti i burimeve njerëzore

Kapacitetet e Departamentit të Performancës janë të larmishme në eksperiencë, formim profesional, mentalitet dhe moshë. Larmishmëria e burimeve njerëzore këshillohet vazhdimisht në këtë lloj auditimi, por shpesh diversiteti gjeneron dhe mospërputhje mendimesh, filozofie dhe metodash pune. Mendoj se nuk mjafton që kapacitetet aktuale dhe potenciale të jenë vetëm cilësore, por të kenë perspektiva të qëndrueshme zhvillimi brenda departamentit dhe mundësisht të fillojnë profilizimin e tyre. Për këtë nevojiten plane zhvillimore individuale për secilin auditues dhe veçanërisht për audituesit e rinj. Investimi në kapacitetet profesionale nuk është një investim afatshkurtër. Ai duhet studiuar, promovuar dhe mirëmbajtur me kujdes, në mënyrë që prej tij të vilet punë cilësore dhe efektive. Në këtë kuadër një ndihmë e madhe janë trajnimet, të cilat zgjerojnë horizontet audituese, na sjellin më afër me eksperiencat e kolegëve tanë jashtë vendit, stimulojnë frymën e grupit dhe nxisin konsensusin për metodat e qasjet audituese, pa cënuar origjinalitetin dhe krijueshmërinë e gjithësecilit.

Eksperiencia e vendeve të zhvilluara na mëson se kapacitetet duhen makromenaxhuar dhe autoriteti duhet deleguar me qëllim zhvillimin e potencialeve në këtë lloj auditimi. Por në këtë drejtim ka ende vend për përmirësim në të gjitha planet e komunikimit formal brenda institucionit. Vetë audituesit e performancës duhet të kenë një sjellje më shumë proaktive sesa reaktive, të gjenerojnë ide dhe shfaqin ambicie të vazhdueshme profesionale, të mos rreshtin së përmirësuar proceset e tyre të punës, veçanërisht tani që po prodhojmë raportet dhe projekt-raportet e para, apo siç i referohet në mënyrë metaforike kolegu ynë slloven “our first babies”. Stili menaxherial që kemi instaluar sëbashku me kolegët ka qenë ai demokratik-orientues, ku secili është i mirëpritur të kontribuojë me ide, të

thotë fjalën e tij në vendim-marrje dhe të argumentojë lirisht qëndrimin personal profesional. Një stil i tillë i përshtatet komunikimit intensiv që ekziston në departament, kompleksitetit të auditimeve që kryejmë dhe nivelit të ekspertizës së kërkuar. Po kështu, ky lloj menaxhimi ofron stimul dhe kontribut maksimal në proceset dhe linjat formale e informale të punës. Një nga disavantazhet e tij qëndron tek koha e nevojshme për të kalibruar dhe koordinuar efektivisht sistemin, por rezultatet e para tregojnë se jemi në rrugën e duhur.

Së fundmi, në aspekt të burimeve njerëzore nevojitet një motivim më i mirë dhe më i qëndrueshëm për vlerësimin dhe avancimin në karrierën audituese, duke mbajtur në konsideratë ndër të tjera auditimet e suksesshme të kryera nga audituesi, nivelin e tij të ekspertizës dhe dijes profesionale të testuara në mënyrë periodike dhe të planifikuar, punën në grup dhe risitë në ide, pra përmbledhtazi, nivelin e ambicies të justifikuar me punë e dije.

Trajnimet

Trajnimet janë shiringa që injektohet vazhdimisht për mos të rënë në pozita parazitizmi profesional. Vetë vij nga një mjedis akademik dhe kam konstatuar se pavarësisht studimit apo punës individuale, nëse informacioni nuk shkëmbehet, diskutohet, testohet, analizohet bashkarisht, vlera e tij reduktohet ndjeshëm. Profesionin ynë ka si lëndë të parë informacionin dhe trajnimet ofrojnë pikërisht mundësinë e transmetimit të këtij informacioni në një frymë bashkëkohore, impenjative e madje edhe inspiruese kur sheh se shumë të tjerë përpiqen të bëhen apo janë auditues të zotë e të plotësuar. Trajnimet në departamentin e performancës kanë qenë të shumta gjatë këtij 11-mujori. Kemi qenë vazhdimisht në Slloveni, Turqi, Hollandë, Estoni, Azerbajxhan, Austri, Poloni, Belgjikë, Kosovë, etj, etj. Trajnime janë parashikuar në të ardhmen dhe në SAI-t e Francës, Indisë, e në shumë SAI të

tjera. Audituesit e Departamentit po punojne që të marrin maksimumin prej këtyre trajnimeve, pse është një shans që jepet rrallë dhe të cilin duhet ta kthejmë në avantazh strategjik të krejt institucionit.

Progres i dukshëm në objektivat e Auditimit të Performancës

Përpara 10 muajsh, në analizën vjetore të KLSH, deklarim se ishim angazhuar seriozisht në përballimin e sfidave që ofron realiteti shqiptar, përmbushjen e objektivave departamentale dhe institucionale, krijimin e vlerës së shtuar për taksapaguesit dhe përmirësimin cilësor të shërbimeve publike, asistimin e vendim-marrjes legislative dhe asaj ekzekutive, si edhe çuarjen përpara të këtij shërbimi të ri publik në Shqipëri, që është vetë auditimi i performancës. Ndër objektivat e departamentit tonë të ri, një pjesë e të cilave ishin reflektuar dhe bërë pjesë e Draft-Planit Strategjik të Zhvillimit të institucionit tone, përmendim: rritjen e cilësisë dhe numrit të auditimeve të performancës me synim arritjen e parametrevë të SAI-ve homologe lider në rajon e më gjerë, shtimin e kapaciteteve njerëzore dhe infrastrukturore për këtë lloj auditimi, përgatitjen e manualit të performancës për KLSH-në dhe asistimin në formulimin e parametrevë të performancës për sektorë të administratës publike, urbanizimin e konceptit të auditimit të performancës në krejt administratën publike, por edhe më tej në mjedise akademike, media, organizma profesionale, OJF e OJQ, etj., duke krijuar dhe zhvilluar kontakte me palët e interesuara, shtimin e vlerës së fondeve publike dhe rritjen e përgjegjshmërisë në menaxhimin e këtyre fondeve, sinergizimin e punës me grupe interesi, ekspertë, konsulentë dhe kërkues shkencorë, etj.

Sot pas 10 muajsh mund të them se kemi bërë progres në disa drejtime. Konkretisht, kemi realizuar auditime cilësore performance me pjesëmarrjen e ekspertëve dhe kërkuesve shkencorë, siç është rasti i Prof. Sazan Guri. Kemi

përmirësuar strukturimin e punës sonë sipas standarteve INTOSAI, veçanërisht në drejtim të raportimit, kemi rritur prezencën në administratë përmes shtimit të numrit të auditimeve të performancës dhe jemi afruar me mediat duke bërë publikime apo njoftime të ndryshme. Jemi duke punuar për manualin departamental të Performancës, sikurse dhe për treguesit e performancës.

Fushat audituese

Kriteret e përzgjedhjes së fushave për auditim kanë qene: impakti social, materialiteti, ndjeshmëria publike, mundësia audituese, shtimi i vlerës dhe legjislacioni i BE-së.

Fushat tona prioritare për auditim edhe në të ardhmen do të mbeten ato me rëndësi më të madhe për taksapaguesin shqiptar: arsimi, shëndetësia, mjedisi, transporti publik dhe shërbimet e tjera me peshë në buxhet. Roli ynë në auditimet e mësipërme dhe ato që do të vijjnë, po zgjerohet më tepër në aspektin këshillimor, duke synuar bashkëpunimin me palët e interesit për një përmirësim të 3E-ve në sektorin publik. Një opsion i vlefshëm janë edhe auditimet zinxhir, ku do të përmendja këtu auditimin mbi ndarjen administrative që aktualisht po kryhet në formë pilot në 3 qarqe, Tiranë, Kukës dhe Berat, për t'u shtrirë më pas në gjithë Shqipërinë nëse do ta gjykojmë të arsyeshme.

Palët e interesit

Grupet e interesit janë aleatët strategjikë të një Institucioni Suprem Auditimi si KLSH. Departamenti i Auditimit të Performances ka vendosur ura komunikimi me disa nga këto palë dhe po bën përpjekje për t'i zgjeruar dhe thelluar ato. Ky komunikim është i pranishëm në të gjitha fazat e procesit auditues, duke nisur që nga përcaktimi i fushës audituese e deri në

komunikimin e rezultateve të raportit final. Konkretisht, prania e institutit “G&G Group” në njërin prej auditimeve tona mjedisore është dëshmi e integritit të përfaqësuesve të shoqërisë civile në auditimin në terren. Në trajnimin e fundit që patëm me SIGMA, prania e dy gazetarëve, ishte një vlerë e shtuar e debatit konstruktiv që patëm. Në të ardhmen do i forcojmë dhe zgjerojmë linjat e komunikimit me median për të rritur ndikimin e auditimeve tona në shoqëri. Po kështu, për të forcuar impaktin e raporteve tona tek grupet e interesit, do të hapim një seksion të veçantë në faqen në Internetit të KLSH, kushtuar plotësisht Departamentit të Performancës. Gjithashtu po merremi me përgatitjen e një kanali komunikimi në rrjetet sociale virtuale, si një mënyrë me kosto të ulët dhe shtrirje të gjerë.

Paralelisht me përgatitjen e një manuali auditimi për departamenti, po punojmë për të ndërtuar një strategji të mirë marketingu për produktet tona, me shpresën se do përmbushin një ndër objektivat tanë, atë të urbanizimit të konceptit të auditimit të performancës dhe arritjen e parametrave të institucioneve homologe të auditimit në rajon e më gjerë.

ⁱ Botuar në Gazetën “Ekonomia” dt. 10 Shtator 2013