

## Analiza Vjetore e Dept. të Auditimit të Performancës, viti 2016

Në dt. 24.01.2017, në mjediset e Fakultetit Ekonomik të Universitetit të Tiranës, në përputhje me Standardet Ndërkombëtare të Auditimit, objektivit të departamentit për rritje të bashkëpunimit dhe impaktit në mjediset akademike dhe udhëzimit të Kryetarit të KLSH-së, u zhvillua analiza vjetore për vitin 2016 e punës së Dept. të Auditimit të Performancës.

Në këtë event morën pjesë Kryetari i KLSH-së, z. Leskaj, Dekani i FEUT, z. Kule, si edhe mjaft profesorë, studentë e gazetarë të interesuar për punën e dept. në veçanti dhe asaj të KLSH-së në përgjithësi. Në fjalën e tij hyrëse, z. Leskaj theksoi rëndësinë e auditimit të performancës për institucionet publike dhe konsolidimin e mëtejshëm të këtij lloji auditimi, përmes forcimit të kapaciteteve brenda KLSH-së dhe bashkëpunimit me kolegët e huaj, sidomos atyre të projektit IPA. Më tej ai nxorri në pah arritjet dhe mangësitë e punës në dept. për vitin e kaluar, duke u ndalur në disa auditime specifike që patën jehonë të gjerë edhe në media. Më tej vijoi me fjalën e tij përshëndetëse Prof. Dr. Dhori Kule, i cili rikujtoi ekeperiencën e tij si ish-Rektor i UT në lidhje me këtë lloj auditimi, shprehu gatishmërinë e tij në emër të FEUT për të nxitur dhe zhvilluar bashkëpunimin në fusha me interes të përbashkët, si edhe konsideratën e tij për drejtuesit e KLSH-së dhe të Dept. si ish-kolegë të këtij Fakulteti.

Në analizën e tij, Drejtori i Dept., z. Rinald Muça u ndal gjatë në performancën e aktiviteteve të realizuara gjatë 2016-s dhe konkretisht:

### 1. Puna audituese

Auditimi i performancës njohu rritje në cilësi dhe sasi përgjatë 2016-s.

Nga pikëpamja sasiore, në total u evaduan 13 auditime, në 75 subjekte, me një numër gjetjesh, konkluzionesh e rekomandimesh, respektivisht 528, 424 dhe 396. Mesatarisht për çdo auditim u realizuan 41 gjetje, 33 konkluzione dhe 31 rekomandime, shifra këto të rritura respektivisht me 52, 108 dhe 54% krahasuar me një vit më parë.

Nga pikëpamja e 3E-ve, gjetje, konkluzione e rekomandime që adresonin ekonomicitetin ishin 172, eficiensën 477 dhe efektivitetin 683.

Për çdo auditues efektiv performance apo që ka realizuar auditime performance (konvertuar audituesit part-time të dept. të tjera në raportin 2 me 1), gjetjet mesatare për auditues janë 31, konkluzionet 25 dhe rekomandimet 23.

Lidhur me raportin klasik të eficiensës së punës audituese, atë që krahason paratë e kursyera nga puna audituese, me paratë e shpenzuara për këtë punë, dept., për shkak të pamundësisë për të monetarizuar në çdo rast dhe aktualisht 3E-të e munguara, nuk e ka llogaritur si parametër.

Nga pikëpamja e lëvrimit kohor, 3 nga 13 auditime u evaduan gjatë 6-mujorit të parë të vitit, ndërsa pjesa tjetër në gjysmën e dytë të tij. Kjo shpërndarje e pabarabartë e realizimit të planit vjetor e ka zanafillën kryesisht në kryerjen e një pjese të auditimeve të performancës nga auditues të dept. të tjera, të cilët për shkak të ngarkesës që kanë në auditimet e tyre dhe mosnjohjes së metodologjisë së këtij auditimi, shtyjnë në kohë nisjen e tij, si edhe për shkak të shtimit të numrit të audituesve të performancës gjatë 6-mujorit të dytë (2 në Korrik, 2 në Gusht dhe 4 në Shtator).

Për sa i përket cilësisë së auditimeve, konstatohet se:

- a) Dept. po konvergon gjithnjë e më tepër drejt strukturës raportuese të unifikuar në manual;
- b) Temat e përzgjedhura priren të reflektojnë problematikën qytetare dhe kriteret e tjera të qenësishme, si materialitetin, auditueshmërinë, testimin e teknikave të reja, auditimet rajonale e europiane, etj.
- c) Njohja dhe respektimi i standarteve ISSAI të performancës nuk është në nivelin e duhur dhe kryesisht kjo bie në sy kur evidenca audituese merret e gatshme nga subjekti dhe, pa u testuar nga audituesit, futet e gatshme në projekt-raport e më tej në raport. Audituesit duhet të mos të shtojnë faqet e raportit duke kopjuar pjesë të planeve strategjike të

subjekteve apo draft-ligjeve që janë prej 3 a mos më shumë vitesh në pritje për t'u miratuar.

- d) Analiza e riskut lë ende për të dëshiruar në një pjesë të mirë të auditimeve. Duke përjashtuar 1 apo 2 grupe audituese që kryejnë analizën SWOT, gjithë grupet e tjera nuk bëjnë vlerësimin, kategorizimin dhe renditjen e riskut, që më pas të fokusojnë natyrshëm problemin e performancës. Në këtë aspekt, një rol kyç luan edhe dept. i metodologjisë, që duhet të intensifikojë punën e tij trajnuese e testuese.
- e) Një pjesë e mirë e grupeve të auditimit janë ende të ngathëta në ndërtimin e piramidës së çështjeve që duhen audituar, kjo edhe si pasojë e mosvlerësimit rigoroz të risqeve. Kjo piramidë nuk markohet me teknikat e vjeljes, përpunimit dhe analizimit të informacionit për pyetjet e nivelit më të ulët, kalendarin kohor të realizimit të punës apo alokimit të burimeve të tjera për kthimin e përgjigjes dhe audituesin që mban përgjegjësi për cilësinë e punës me atë çështje. Të gjitha këto, jo vetëm që orientojnë më mirë punën, por kursejnë kohën dhe rrisin produktivitetin.
- f) Nga pikëpamja e kriterëve, çdo grup auditimi ka referenca me bollëk në auditimet që kryhen, duke vendosur jo thjesht kriteret ligjore, por edhe kriteret e tjera të BE-së apo praktika të mira.
- g) Përgjithësisht observacionet e subjekteve vlerësohen dhe reflektohen me kujdesin dhe seriozitetin e duhur dhe në këtë drejtim duhen stimuluar kolegët të bëjnë më tepër takime ballafaqese me subjektet dhe të mos mjaftohen vetëm me anën shkresore.
- h) Garantimi i cilësisë së punës audituese, pavarësisht filtrave formalë që ekzistojnë, çalon, por gjithsesi me organigramën e re në KLSH dhe asistencën e kolegëve të projektit IPA, gjërat do të përmirësohen.
- i) Së fundmi, gjuha dhe stili i të shkruarit në hartimin e programeve, projekt-raporteve dhe raporteve është përmirësuar ndjeshëm, por gjithsesi aksesimi i përmbajtjes së raporteve nga një lexues mesatar mund të bëhet edhe më mirë, fragmentimi i raportit në shumë çështje humbet interesin e audiencës dhe mungesa e një strukture të specializuar në KLSH për redaktim gjuhësor, përkthim në anglisht dhe formatim, ia zbeh në shumë raste vlerën disa raporteve që në të kundërt do të kishin impakt në opinion dhe SAI të tjera partnere.

Të gjitha auditimet e performancës të vitit të kaluar tjerin problematika të mprehta, por dy auditime patën jehonë në media: i pari është shërbimi i transportit publik në Bashkinë Tiranë, me çështjen shumë të debatuar të çmimit të urbanit dhe i dyti është auditimi i marrëveshjeve hidrokarbure, që sjell në vëmendje një pasuri të madhe kombëtare e cila po shfrytëzohet totalisht pa efektivitet tash e 10 vjet, siç është nafta.

## 2. Ngritja e kapaciteteve departamentale

Edhe në 2016-n dept. përjetoj ndryshime në staf. 10 auditues ishin me departamentin që nga fillimi i vitit deri në fund të tij, 4 u larguan për në departamente të tjera apo nga institucioni dhe 12 të tjerë erdhën nga dept. të tjera, apo u rekrutuan rishtazi. E rëndësishme është që tashmë departamenti ka një bërthamë e cila mund ta profilizojë dhe udhëheqë punën në këtë mjedis dinamik burimesh njerëzore, ndonëse sfidat menaxheriale mbeten gjithnjë prezente dhe në nivele fillestare.

Nga pikëpamja e trajnimeve, përgjithësisht është respektuar numri minimal i ditëve të trajnimit (25 në vit), por, mungon publikimi i kalendarit të trajnimeve që në fillim të vitit, gjë që i jep mundësi drejtuesve të grupeve të planifikojnë kohën për auditim, nuk ka kurrikula koherente trajnuese dhe departamenti i metodologjisë planifikon, ekzekuton dhe kontrollon me 1 apo maksimumi 2 persona. Gjithsesi, situata për departamentin, por edhe për KLSH në përgjithësi, në këtë drejtim është kompesuar kënaqshëm nga trajnimet jashtë vendit në kuadrin e projektit IPA dhe jo vetëm. Konkretisht janë zhvilluar trajnime në Poloni, Suedi, Luksemburg, Çeki,

SHBA, etj, etj., sikurse kanë ardhur dhe plot kolegë të huaj për të trajnuar në mjediset e KLSH-së.

Lidhur me rekrutimet, formimi i anëtarëve të dept. vazhdon të mbetet i larmishëm, sikurse e kërkon edhe auditimi i performancës. Mbizotërojnë ekonomistët dhe juristët, por gjithashtu edhe inxhinjerë mjedisi, marrëdhënie ndërkombëtare, etj. Mosha mesatare e dept. aktualisht është 42 vjeç, gjë që konsiderohet frytdhënëse në aspektin e kombinimit të eksperiencës, profesionalizmit e seriozitetit me novatorizmin, përkushtimin dhe ambicien personale për të avancuar, veçanërisht e vërtetë kjo në auditim, ku kërkohet maturi, objektivitete e integritet.

Mundësia më e mirë për trajnim dhe rritje profesionale vazhdon të mbetet bashkëpunimi me njëri-tjetrin, inisiativa për të marrë përsipër përgjegjësi, kurajo për të evidentuar dhe publikuar probleme dhe frymëzimi nga ata që i japin emër të mirë departamentit.

Analiza zgjati përreth 6 orë, ku secili auditues prezantoi një auditim në të cilin kishte marrë pjesë, duke iu përgjigjur edhe pyetjeve të të pranishmëve për to.

