

Podržavanje računovodstvene profesije u javnom sektoru: Novozelandsko i australsko iskustvo

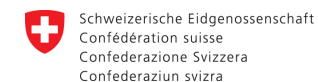
13. decembar 2017.

John Hodge, viši stručnjak za finansijsko upravljanje, CFRR, Svjetska banka



Public Sector Accounting and Reporting Program

PULSAR Program is co-funded by:



Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

Ciljevi



2

- Istaknuti reforme koje su učinile odgovornost u javnom sektoru prominentnijom na Novom Zelandu
- Objasniti kako Ovlašteni računovođe Australije i Novog Zelanda (Chartered Accountants Australia & New Zealand (“CA ANZ”)) podržavaju inicijalni i kontinuirani razvoj stručnjaka u javnom sektoru
- Istaknuti druge načine na koje CA ANZ podržava računovodstvenu profesiju u djelotvornijem služenju javnom sektoru



Ukratko o Novom Zelandu



- Broj stanovnika: 4,7 miliona
- Glavni grad: Wellington
- BDP: 185 milijardi \$US
- BND po glavi stanovnika: 39.070 \$US

(Podaci Svjetske banke o zemljama za 2016. (World Bank Country Data 2016))

- #2 od 176 prema Indeksu percepcije korupcije

(Transparency International za 2014.)

- 4/140 za javne institucije prema Indeksu globalne konkurentnosti Svjetskog ekonomskog foruma
- Zaključno s junom 2016., 1 od 18 zemalja koja je usvojila IPSAS/MRSJS
- Zamjenik predsjedavajućeg Odbora za MRSJS-ove (IPSASB)





Ukratko o Australiji



- Broj stanovnika: 24,1 miliona
- Glavni grad: Canberra ACT
- BDP: 1.205 milijardi \$US
- BND po glavi stanovnika: 54.420 \$US

(Podaci Svjetske banke o zemljama za 2016. (World Bank Country Data 2016))

- #15 od 176 prema Indeksu percepcije korupcije

(Transparency International za 2016.)

- 19/140 za javne institucije prema Indeksu globalne konkurentnosti Svjetskog ekonomskog foruma
- Nije usvojila IPSAS/MRSJS ali koristi MSFI-je s izmjenama
- Članica Odbora za MRSJS-ove (IPSASB)



Reforma javnog sektora na Novom Zelandu



5

- Na Novom Zelandu su izvršene značajne reforme javnog sektora 1980-ih
- Reforme su bile opsežne, da sumiramo
 - Jedan skup reformi bio je usmjeren na sudjelovanje Države u komercijalnim djelatnostima
 - Jedan skup reformi bio je usmjeren na pružanje javnih usluga putem vladinih resora
- Osnovana su preduzeća za obavljanje komercijalnih djelatnosti (tj. državna preduzeća), te su pokrenuti programi “korporatizacije”
- Vladini resori su restrukturirani, a šefovi su zamijenjeni glavnim izvršnim direktorima. Ishodi politika bili su odgovornost Vlade koja je kupovala rezultate od glavnih izvršnih direktora i njihovih resora. Glavnim izvršnim direktorima dana je autonomija u pogledu načina na koji će isporučivati te rezultate.
- Uz ovu povećanu autonomiju za glavne izvršne direktore došli su povećani zahtjevi za odgovornošću i transparentnošću
 - Standardi za privatni sektor usvojeni su za javni sektor na bazi ‘neutralnosti’. ORN NZ/NZ GAAP => MSFI-ji



Evolucija standarda finansijskog izvještavanja u javnom sektoru na Novom Zelandu



6

- Standardi za privatni sektor ORN NZ/NZ GAAP
- U 2003. objavljeno je usvajanje MSFI-ja na Novom Zelandu koji su na snazi od 2005., a javni sektor ih je uz manje izmjene usvojio u isto vrijeme kada i privatni sektor
- Standardi na bazi MRSJS-ova/IPSAS-a usvojeni su od 2012. To je predstavljalo promjenu u odnosu na sektorsku neutralnost, međutim u biti su u prvim standardima na bazi MRSJS-ova/IPSAS-a bili MSFI standardi.
- Određivač standarda donio je stratešku odluku da bi transparentnost i odgovornost u javnom sektoru bile bolje zadovoljene skupom visokokvalitetnih standarda orijentiranih ka javnom sektoru što je pravac u kojem se kreće Odbor za MRSJS-ove/IPSASB.

Šta je to značilo za razvoj stručnjaka u javnom sektoru?



7

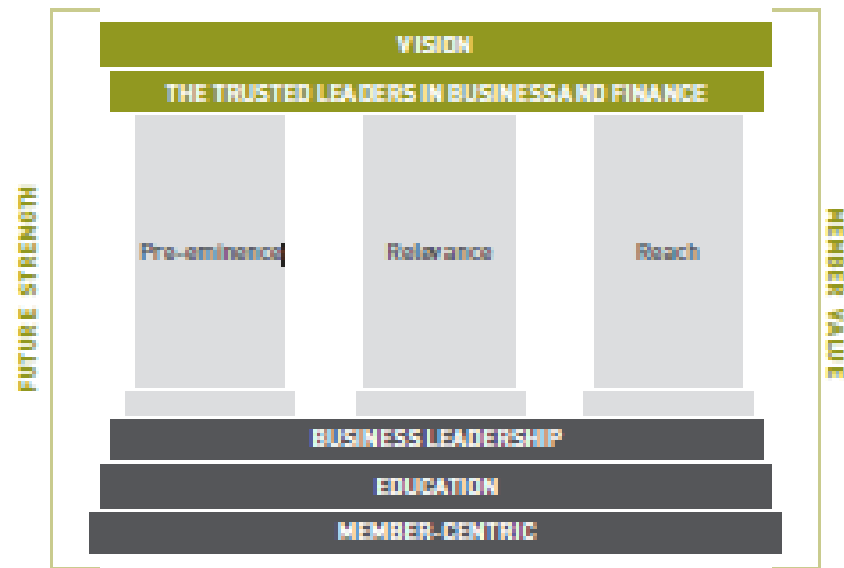
- Linija između privatnog sektora i javnog sektora evoluirala je tako da je postala relativno tanka. Smatra se da vještine iz privatnog sektora u računovodstvu na početnom nivou dobro odgovaraju javnom sektoru, posebno s obzirom na navedene reforme. Shodno tome, smatra se da je Program za ovlaštene računovođe sektorski neutralan iako se bazira na privatnom sektoru.
- Primjena MRSJS-ova/IPSAS-a na Novom Zelandu bila je relativno jednostavna s obzirom na standarde finansijskog izvještavanja koji su historijski usvajani u javnom sektoru.

Strategija CA ANZ-a



8

- Razmatranje načina na koji CA ANZ služi svojim članovima iz javnog sektora iziskuje određeno razmatranje opće strategije
- Tom strategijom vođeni su razgovori o spajanju Novozelandskog instituta ovlaštenih računovođa i Instituta ovlaštenih računovođa Australije radi formiranja CA ANZ
- Ključne strateške aktivnosti uključuju one koje su:
 - Usmjerene na uspostavljanje vodstva
 - Usmjerene na razvijanje vještina računovođa u modernoj ekonomiji
 - Usmjerene na članove radi maksimiziranja iskustva članstva i dobivanja vrijednosti

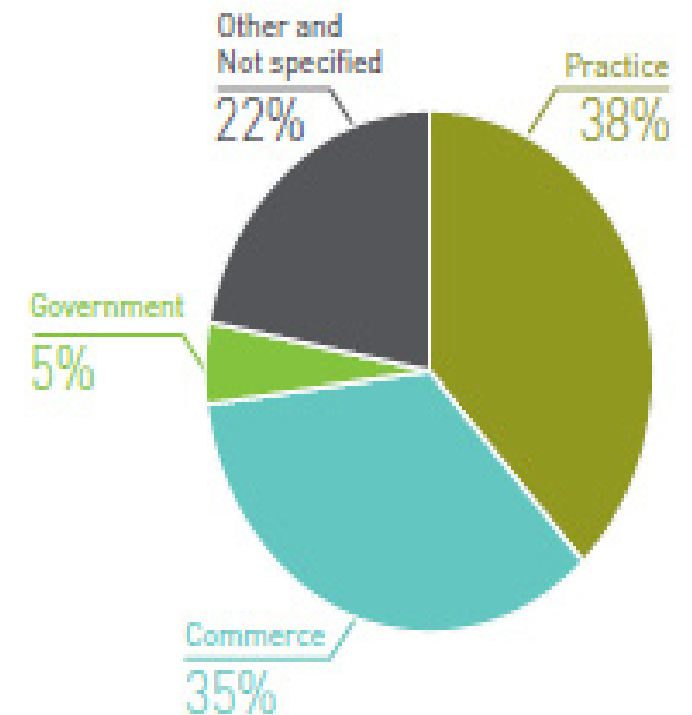
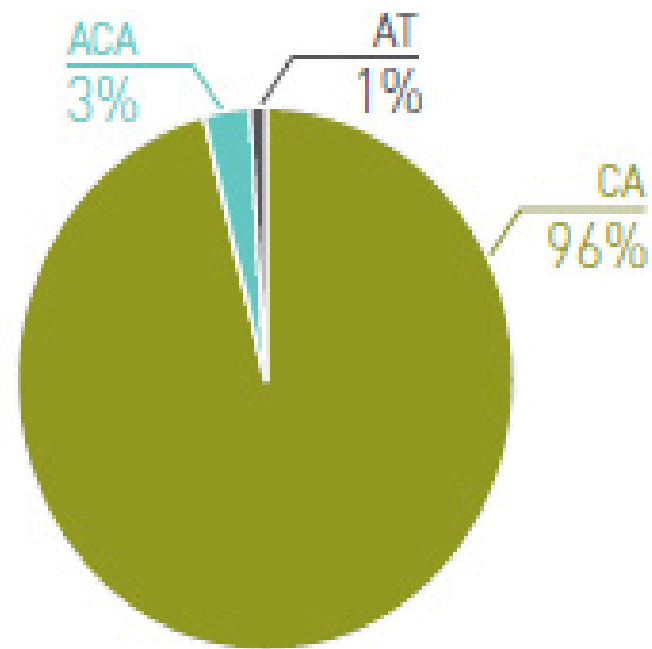


CA ANZ: Ključni podaci o članstvu



9

Age group (full members and Provisional Members)	New Institute
Under 30	25,505
31-40	30,280
41-50	25,025
51-60	15,063
Over 60	11,240
Not disclosed	254
Total	107,367



Ukupni podaci o članstvu iz javnog sektora za CA ANZ



10

- CA ANZ ima 5.832 člana za koje je utvrđeno da su iz javnog sektora

Ovlašteni računovođe			
Punopravni		Privremeni	
Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
2.358	2.095	466	441

Podaci o članstvu iz javnog sektora za CA ANZ u Australiji



11

Ovlaštene računovođe			
Punopravni		Privremeni	
Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
1.319	1.318	301	252

- Napomena: Postoji samo 1 privremeni računovodstveni tehničar u javnom sektoru u Australiji

Podaci o članstvu iz javnog sektora za CA ANZ na Novom Zelandu



12

Ovlašteni računovođe			
Punopravni		Privremeni	
Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
1.039	777	165	189

Računovodstveni tehničari			
Punopravni		Privremeni	
Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
31	56	13	28



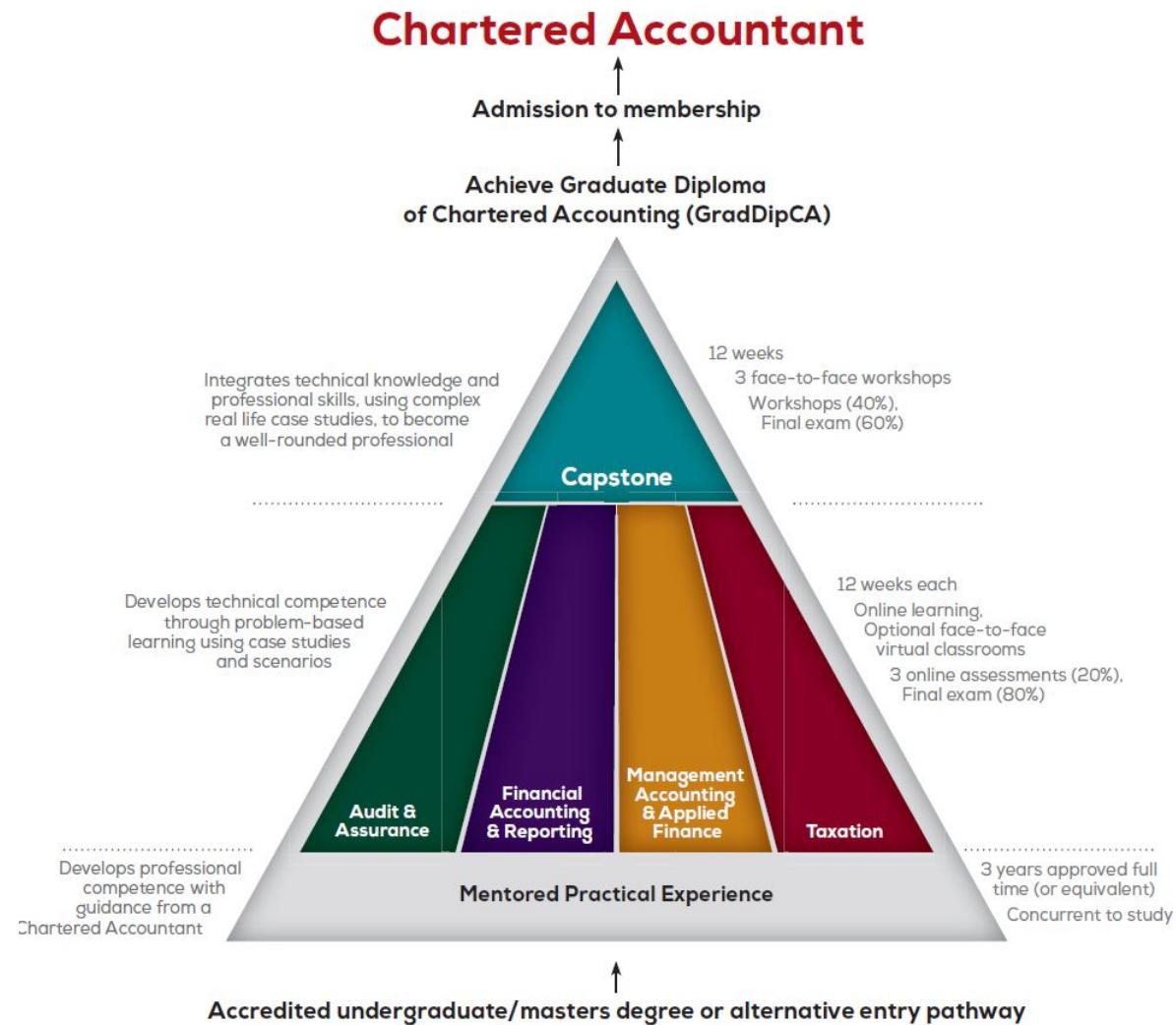
Strategija CAANZ-a: Obrazovanje

Razvoj profesionalnih računovođa u javnom sektoru

Program za ovlaštene računovođe



14





Program za ovlaštene računovođe



15

- Sektorski neutralan
- Dva elementa:
 - Profesionalno računovodstveno obrazovanje
 - Praktično iskustvo pod mentorstvom (kod Odobrenog poslodavca za obuku “OPU/ATE”)
- Obrazovanje uključuje
 - 4 modula
 - Reviziju i izražavanje uvjerenja
 - Finansijsko računovodstvo i izvještavanje
 - Upravljačko računovodstvo i primjenjene finansije
 - Oporezivanje
 - Završetak
- Iskustvo kod OPU/ATE je u razdoblju od 3 godine, concurrent to study



CHARTERED ACCOUNTANTS™
AUSTRALIA • NEW ZEALAND

Program za ovlaštene računovođe: Praktično iskustvo pod mentorstvom



16

Mentor izvještava o zadovoljavanju kompetentnosti u najmanje 2 od ovih stručnih oblasti

- Akademsko znanje iz računovodstva
- Računovodstveni informacijski sistemi
- Revizija
- Eksterno izvještavanje
- Finansijsko upravljanje
- Insolventnost i rekonstrukcije
- Upravljačko računovodstvo
- Oporezivanje
- Finansijsko savjetovanje

Mentor izvještava o zadovoljavanju kompetentnosti u svim ovim nestručnim oblastima

- Timski rad
- Organizacijske vještine
- Istraživanje i evaluacija
- Odlučivanje
- Etičko i profesionalno ponašanje
- Komunikacijske i međuljudske vještine



Računovodstveni tehničari



17

- Formalna kvalifikacija za priznavanje praktičnih računovodstvenih vještina i iskustva
- Akademski put
 - Univerzitetsko obrazovanje + praktično iskustvo (2 godine relevantnog zaposlenja na računovodstvenim poslovima) + kurs profesionalne etike
- Put stručnog usmjerenog obrazovanja
 - Studij (na bazi AAT) + praktično iskustvo (2 godine relevantnog zaposlenja na računovodstvenim poslovima) + kurs profesionalne etike
- Put na bazi iskustva
 - Verificirana ocjena kompetentnosti i kurs profesionalne etike

Kontinuirana profesionalna edukacija



18

- U obje zemlje, gro stručnog profesionalnog razvoja za javni sektor vrši se interno. Na Novom Zelandu time upravlja Ured generalnog revizora
- U Australiji, CA ANZ održava 2-dnevni kurs za osoblje iz australskog javnog sektora koji obuhvaća Okvir za finansijsko upravljanje Vlade Australije.
- Gro stručnog sektorski neutralnog sadržaja i sadržaja koji se odnosi na profesionalne/meke vještine može se obuhvatiti općom ponudom KPE na Internetu i licem u lice.



Strategija CAANZ-a: Poslovno vodstvo

Pružanje uvida i rješenja za probleme u javnom sektoru

Ključne inicijative koje se odnose na vodstvo



20

- Sudjelovanje u inicijativama koje se odnose na vodstvo pomaže CA ANZ-u:
 - Angažirajte se i budite viđeni kako se angažirate na važnim pitanjima u javnom sektoru tako što ćete pružati uvide i ideje koji povećavaju relevantnost profesionalnog tijela u očima Vlade
 - Jačajte identitet brenda ovlaštenog računovođe što pomaže da se održi potražnja od strane studenata i klijenata/poslodavaca
- Inicijative koje se odnose na vodstvo pomažu ovlaštenim računovođama:
 - Grade istaknutost zvanja koje su stekli i za koje su platili
 - Nude mogućnost učenja
- Ključne inicijative koje se odnose na vodstvo u javnom sektoru
 - Nagrade za vodstvo u Vladi
 - Forum javnog sektora/simpozij javnog sektora
 - Future[inc]

Nagrade za vodstvo u Vladi



21

- Godišnji događaj na kojem se odaju priznanja postignućima izuzetnih vođa u javnoj službi Novog Zelanda i Australije
- Događaj dodjele nagrada kombiniran s nečim tematskim, a skupocjeni govornik održava glavni govor na njemu nakon kojeg slijedi panel diskusija. Cilj je da se podigne profil i prominencija navedenog događaja i ovlaštenih računovođa u javnom sektoru.
- Nagrade:
 - Izvanredan doprinos javnoj upravi
 - Novi vođa godine

Nagrade za vodstvo u Vladi: Diverzitet u 2015.



22

- Sir Bob Geldof je održao glavni govor
- Tema je bila diverzitet

Događaj:

<https://www.youtube.com/watch?v=qLeNYMepCDs>

<https://www.youtube.com/watch?v=DvHH2eHt248>

Publikacija:

<https://www.charteredaccountantsanz.com/news-and-analysis/insights/future-inc/fast-forward-leading-in-a-brave-new-world-of-diversity>

FAST FORWARD: LEADING IN A
BRAVE NEW WORLD OF DIVERSITY



[charteredaccountantsanz.com/futureinc](https://www.charteredaccountantsanz.com/futureinc)



future[inc]
A PLAN FOR AUSTRALIA • NEW ZEALAND'S PROSPERITY



Nagrade za vodstvo u Vladi: Ciljevi održivog razvoja u 2016.



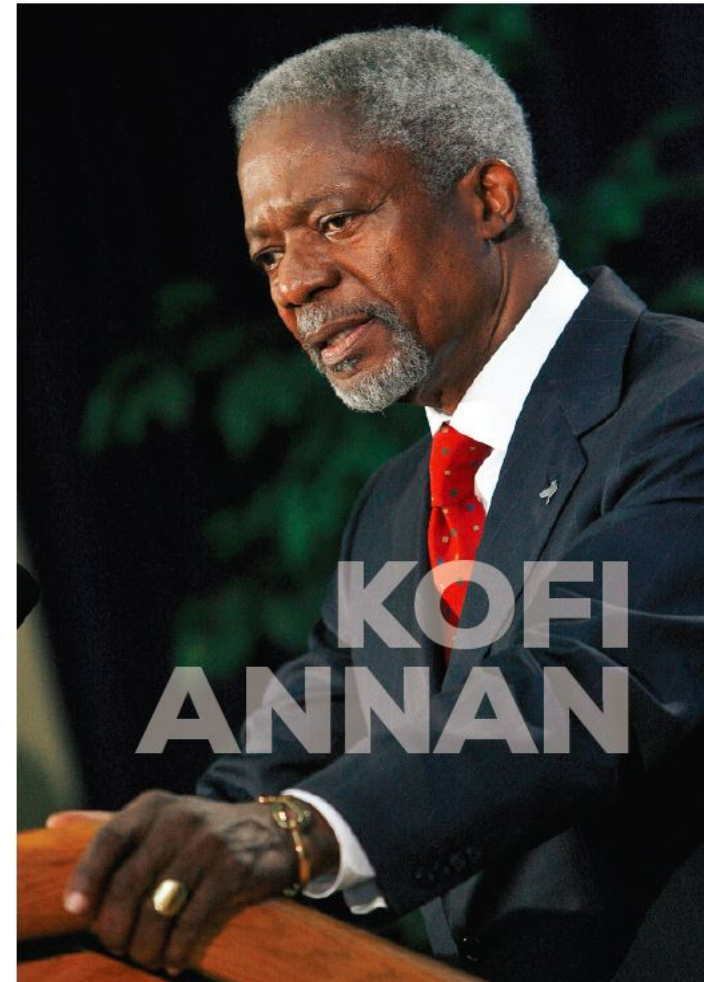
23

- Kofi Annan je održao glavni govor
- Tema je bila o ciljevima održivog razvoja, te o tome kako je ekonomski rast važan za održivi razvoj i prosperitet

Događaj:

Publikacija:

- <http://acuity.realviewdigital.com/?iid=148524#folio=20>





- Kvartalna serija prezentacija o problematici upravljanja u javnom sektoru koje imaju za cilj da pruže sadržaj strateškog tipa na visokom nivou i mogućnosti za umrežavanje.
- Format: Glavno predavanje u vrijeme ručka nakon kojeg slijedi panel diskusija
- 2017.
 - Budžet: Jesmo li već stigli? (Dubinska analiza saveznog budžeta Australije)
 - Izoštavanje fokusa: Okviri za izvještavanje o učinkovitosti u javnom sektoru
- 2016.
 - Unapređenje upravljanja u javnom sektoru
 - Jesu li Australija i Novi Zeland korumpirani? Dobro, loše i ružno

Simpozij javnog sektora



25

- Godišnja debata za večerom
- Etika u bankarstvu i finansijskim uslugama u 2016.

Publikacije iz oblasti misaonog vodstva



26

- Prezentacije koje navode na razmišljanje, inspirativne ideje, okviri politika i otkriće
- Orijentirane ka budućnosti, fokus je na utvrđivanju snaga, slabosti, mogućnosti i prijetnji koje će napraviti razliku između blistave i osrednje ekonomske budućnosti
- Primjeri publikacija:
 - Kako Novi Zeland može nastaviti podizati životne standarde za sve?
 - Regulator 2030.: Reguliranje naše digitalne budućnosti
 - Budućnost lanaca blokova (*engl. blockchain*)
 - Budućnost finansijskog izvještavanja: pitanje uticaja
 - Kako će izgledati revizor sutrašnjice?



Zagovaranje: Primjer Novog Zelanda



27

- Novi standardi finansijskog izvještavanja za javni sektor objavljeni su u septembru 2014. na Novom Zelandu
- To je predstavljalo promjenu u odnosu na pristup sektorske neutralnosti. Standardi nose naziv Međunarodni računovodstveni standardi za subjekte od javne koristi u javnom sektoru (*engl. Public Benefit Entity International Public Sector Accounting Standards (PBE IPSAS #)*) i bazirani su na standardima Odbora za MRSJS-ove/IPSASB.
- Institut ovlaštenih računovođa Novog Zelanda davao je komentare na javne konsultacije od strane određivača standarda Novog Zelanda (Odbor za eksterno izvještavanje) u toku prijelaza s MSFI-ja na MRSJS-ove/IPSAS-e. CA ANZ to nastavlja raditi za izmjene koje su u toku i ima mali tim koji u cijelosti upravlja finansijskim izvještavanjem, a koji predvodi Šef finansijskog izvještavanja. Uprava se savjetuje sa savjetodavnim grupama kao dio ovog procesa i također poziva članstvo na davanje inputa odnosno doprinosa.
- Na Novom Zelandu, Odbor za vanjsko izvještavanje besplatno objavljuje na Internetu sve primjenjive standarde finansijskog izvještavanja na Novom Zelandu za subjekte od javne koristi (javni sektor i neprofitni subjekti) i za profitne subjekte.



Strategija CA ANZ-a: Usmjerenost na članove

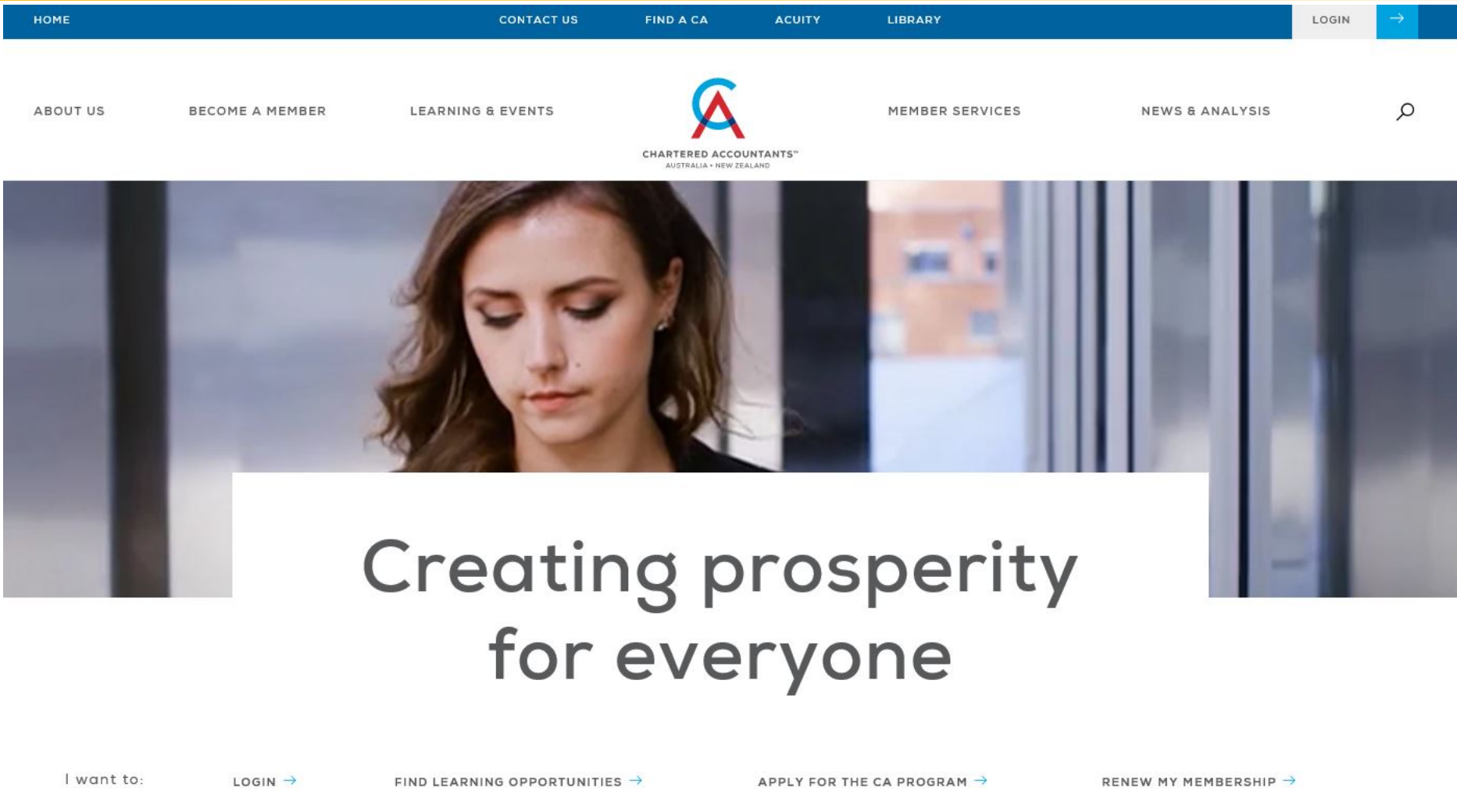
Razmišljanje kao član i stavljanje članova u središte svega što CA ANZ radi



Usmjerenost na članove: Razmišljanje kao član



29



Usmjerenost na članove: Kako mogu napredovati u svojoj karijeri?



30

- Regionalno vijeće središnjih teritorija Australije izrađuje Okvir za profesionalni razvoj u javnom sektoru*
- Fokusira se više na sposobnosti i ponašanja umjesto vještina i znanja, bitno je šta on/a radi i koje vještine, znanje i iskustva su potrebni za djelovanje na sljedećem nivou
- Uspostavlja okvir sposobnosti za javni sektor kojim se utvrđuju najvažnije sposobnosti za uspjeh ovlaštenog računovođe u javnom sektoru i također se određuju nivoi koji mogu biti korisni za:
 - Definiranje i oblikovanje uloga i profila uloga
 - Profesionalni i lični razvoj
 - Pronalaženje i odabir osoblja
 - Planiranje sukcesije
 - Upravljanje učinkovitošću i planiranje karijere

● * Metodologija koju je razvio Grey Advantage i koja je zaštićena autorskim pravima

Usmjerenost na članove: Kako mogu napredovati u svojoj karijeri? (9 sposobnosti)



31

Introducing the Capabilities

12

Below are the names and the brief definition of each of the nine capabilities described in the Capability Framework.



01 Knows the Profession

The underlying desire to know about the people, process, technology and frameworks that are essential for working successfully in their Organisation and in the Profession.



02 Drive for Results

A strong commitment to make things happen, to set and achieve goals and a determination to find ways to deliver positive outcomes for the Organisation' and its stakeholders (e.g Minister, Clients, Shareholders, Board etc).



03 Flexible Thinking

The ability to embrace and cut through ambiguity and complexity and to be open to creativity in order to respond flexibly to situations, issues and challenges.



04 Self Confidence

An inner confidence in your own capability, a dissatisfaction with the status quo or mediocrity, and the dedication to finding effective ways to overcome obstacles to achieve the best outcomes for the Organisation and its stakeholders.



05 Self Management

Being able to recognise and manage your own emotions and be resilient in a range of complex and demanding situations.



06 Collaborative Working

Being committed to working and engaging constructively with others.



07 Strategic Insight

The capacity to identify shifts or key trends in the working environment, integrating complex and ambiguous concepts in a way that others have not thought of in order to ensure the strategic positioning of the Organisation.



08 Builds Capability

The ability to build capability through reorganising communications, systems and structures or by intentionally developing people to make them more effective and better able to achieve future objectives and respond to challenges.



09 Leading People through Change

Communicating the vision and rationale for change, and engaging and facilitating others to work collaboratively to achieve lasting change.

Usmjerenost na članove: Kako mogu napredovati u svojoj karijeri? (Primjer sposobnosti)



32

Self Management



Definition

Being able to recognise and manage your own emotions and be resilient in a range of situations.

Why it's important

Self awareness is the foundation of our ability to successfully work with others; if we don't understand ourselves it is difficult to understand and constructively interact with others. On the basis of this foundation we are then able to manage our emotions, maintain a realistic picture of strengths and development needs and build strong, enduring relationships with colleagues and customers.

Behaviours that do NOT demonstrate this capability

- Loses the ability to control responses and emotions in stressful situations.
- Becomes aggressive or running away from difficult situations.
- The inability to recognise feelings of stress.
- May be surprised by own or others reactions to situations.
- Lacks the ability to reflect on events and situations.
- Is unable to recognise or acknowledge the impact of own behaviour on others.
- Comes into conflict with others based on not understanding their concerns or thoughts.

Levels

LEVEL 4 – Demonstrates Resilience

- Manages their own energy, pacing their efforts for the long haul.
- Recognises others' concerns and problems, and encourages them to find ways of dealing constructively with their stress.
- Models a healthy work/life balance.

LEVEL 3 – Understands Own Strengths and Development Needs

- Knows their own strengths, and development needs and is transparent about them when working with others.
- Is able to absorb and deal constructively with criticism, seeking support as necessary.
- Reflects on own behaviour and self-evaluates.

LEVEL 2 – Shows Restraint & Seeks Feedback

- Understands the likely implications and impact of their emotions, both on self and others in a range of situations.
- Carefully manages own response and reactions when faced with demanding situations.
- Remains calm under pressure.
- Takes conscious steps to manage own emotions and pressure when necessary.
- Seeks feedback from others about impact.

LEVEL 1 – Understands Own Emotions and Behaves Ethically

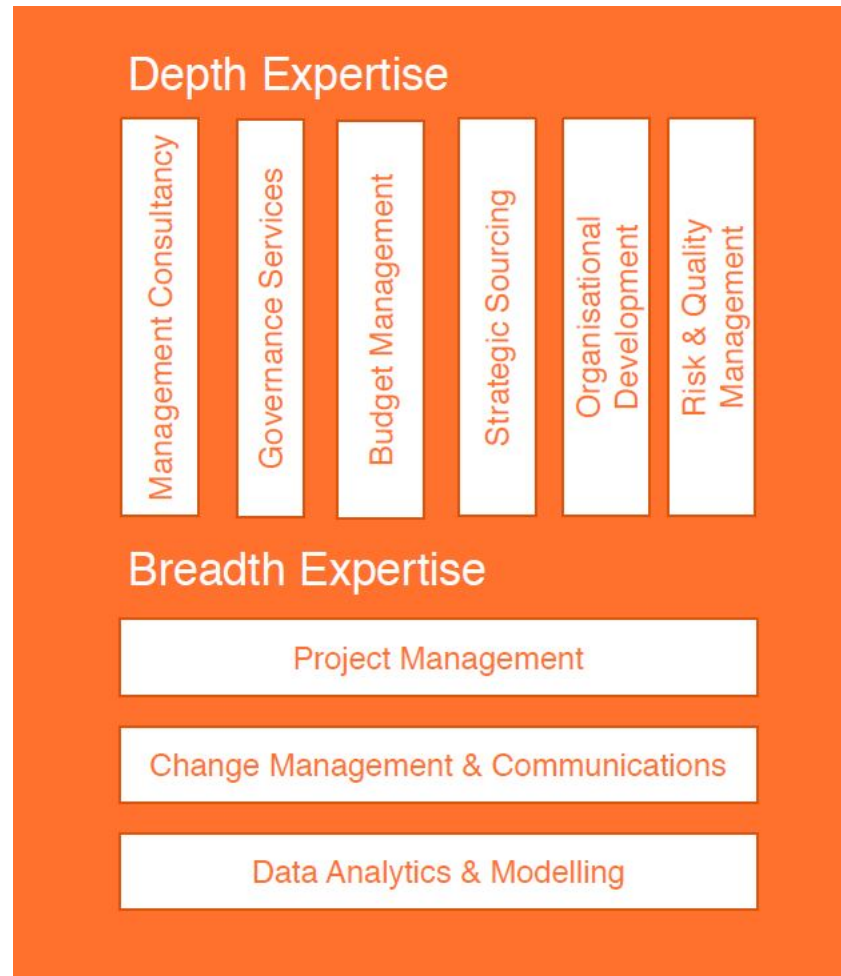
- Is aware of their own feelings and notices when their emotions are aroused in the moment.
- Understands the nature and causes of their emotional reactions to particular situations.
- Adopts a principled approach and adheres to the profession Values and Code of Conduct and acts professionally at all times.

Usmjerenost na članove: Kako mogu napredovati u svojoj karijeri? (Izgradnja sposobnosti)



33

- Neophodne bihevioralne promjene za prelazak na sljedeći nivo temelje se na novoj ekspertizi koja koristi i znanje i vještine



Usmjerenost na članove: Kako mogu napredovati u svojoj karijeri? (Povećavanje ekspertize)



The Content of Each Expertise Area

Professional Development Framework

Definition of Expertise Area

a headline description of each expertise area. See opposite diagram.

Why it Matters

A brief statement, or rationale, of why the expertise area matters, why it is important to the Archives, both now and in the future.

Levels of Expertise (1–4)

Each expertise area has between three and five levels, each of which has a 'level descriptor' giving examples of how expertise at each level can be demonstrated. These levels are cumulative in terms of behaviours, that is, the demonstration of expertise at one level, assumes the demonstration of the expertise at the level/s below.

Underpinning Knowledge

An outline of the underpinning knowledge that supports the demonstration of the expertise.

Pathways to Develop Your Expertise

A brief sketch of how this expertise can be developed. This will include: where they exist, formal training and education; professional bodies; specific qualifications that people have found to be useful (or at least the level of qualification) and practical suggestions about how to develop this on the job.

Usmjerenost na članove: Kako se članovi mogu angažirati u profesionalnom tijelu, kao i isto zastupati i njime upravljati?



35

- Upravljanje:
 - Odbori
 - Vijeća
- Zastupanje
 - Regionalna vijeća (npr. Vijeće Teritorije glavnog grada Australije (ACT), Regionalno vijeće Wellingtona)
 - Grupe članova (npr. odbori za javni sektor)
- Angažman
 - Posebne interesne grupe