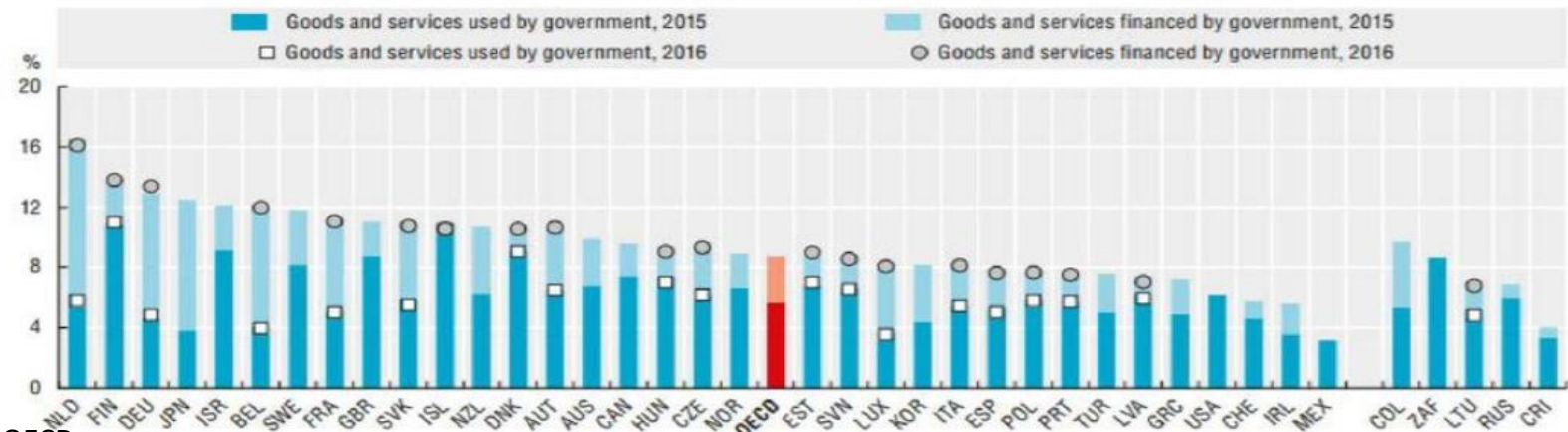


Zhvillimi i kapaciteteve për MFP-në si pjesë e reformës së gjerë të MFP-së

Oleksii Balabushko, Specialist i Lartë i Sektorit Publik, Banka Botërore

Përse të fokusohemi te kapaciteti për MFP?

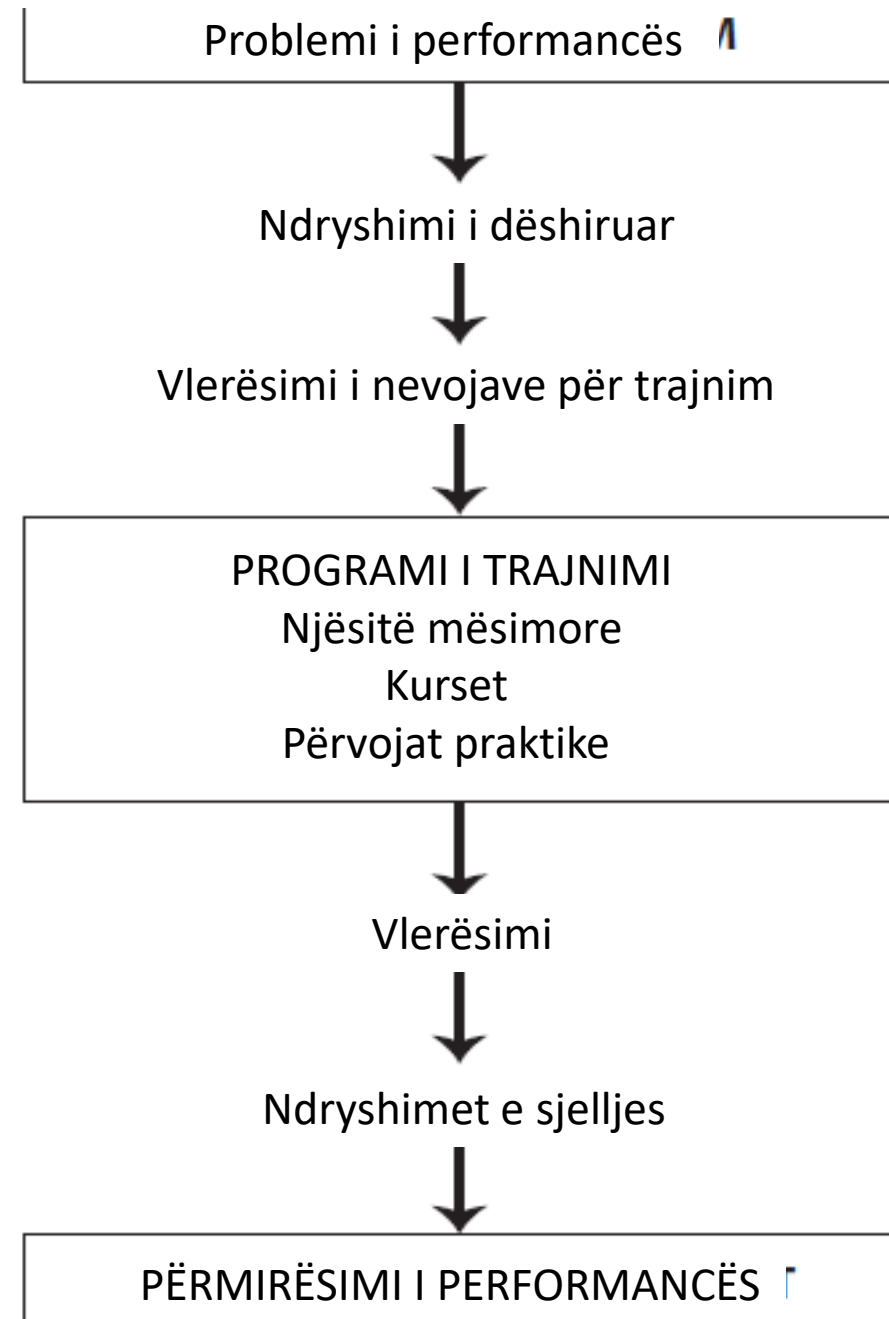
- Qeveritë kryejnë operacione komplekse, ku livrojnë dhe marrin më shumë fonde se çdo ndërmarrje e madhe tregtare
- Kërkesat gjithnjë e më komplekse të qeverive kërkojnë një ndryshim të madh të aftësive dhe kapaciteteve:
 - presioni për ta përmirësuar vlerën e marrë kundrejt parasë,
 - kalimi të tretë i realizimit të shërbimeve nëpërmjet kontratave komplekse dhe ndonjëherë të rrezikshme,
 - përmirësimi i standardeve të transparencës,
 - përmirësimi i analizës financiare dhe vendimmarrjes duke përdorur teknologji të reja.



Burimi: OECD

Rritja e kapaciteteve kërkon një qasje strategjike dhe të qartë

- Programi i mirë i trajnimit shpesh hartohet për t'i dhënë një përgjigje një problemi në ecuri.
- Një qasje më e gjithanshme përdoret në shumë vende të zhvilluara dhe në një numër në rritje të vendeve në zhvillim, është përcaktimi i kornizës së kompetencave për profesionin e MFP-së
 - Kohët e fundit, Ruanda ka miratuar strategjinë për mësimin dhe zhvillimin e MFP-së, që bën pikërisht këtë
- Asnjëra nuk e përjashton tjetrën.



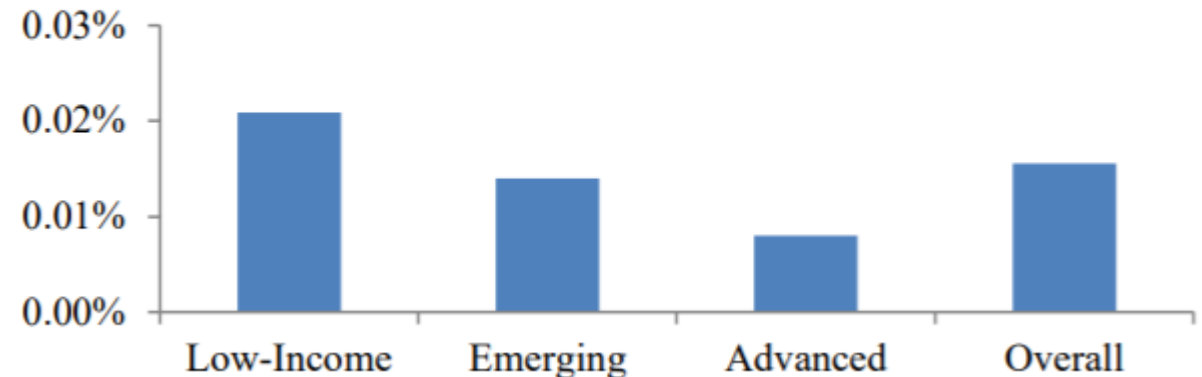
Shembulli i Ruandës

- Strategjia e mësimi dhe zhvillimit të MFP-së:
 - (1) Cakton kompetencat si aftësi
 - (2) I lidh me rolet dhe përgjegjësitë
 - (3) Përcakton rrugën e karrierës për profesionistët e MFP-së dhe
 - (4) Identifikon organizimin e drejtimit të brendshëm për vënien në zbatim
- Kuadri i aftësive të MFP-së përbëhet nga një ndërthurje e 12 aftësive drejtuese/udhëheqëse, teknike dhe qendrore të cilat prekin të gjitha disiplinat profesionale të MFP-së dhe tri kategoritë e punëve të shërbimit publik të Ruandës, që janë: Kategoria I: nëpunës i lartë publik; Kategoria II: Punonjësit profesionistë; dhe Kategoria III: Personeli teknik.
- I kushton vëmendje zbatimit, përfshirë zhvillimin e karrierës dhe planeve individuale të mësimi
- Mbulon mbi 8000 nëpunës civilë në mbarë qeverisjen

MFP është më i gjerë se institucionet qendrore të MFP-së dhe kapacitetet varen nga teknologjia

- Aftësitë për MFP nevojiten në të gjitha institucionet shtetërore
- Nëpunësit e prokurimit, personeli i përgatitjes së buxhetit, kontabilistët ekzistojnë në thuajse të gjitha institucionet shtetërore dhe ministritë dhe shpesh në shumicën e njësive të realizimit të shërbimeve. Çdo ndryshim i aftësive lipset harmonizuar në mbarë qeverisjen
- Teknologjia e kalon fokusin nga proceset manuale te aftësitë analitike të një niveli më të lartë, ku shumica e vendeve në zhvillim janë duke e zvogëluar në madhësi funksionin qendror të financave.

Size of CFA by Development Status
(Percent of Population)



Natyra në ndryshim e ministrive të financave dhe MFP

Modeli tradicional

Kulturë segmentale

Shtylla organizative hierarkike

I mbyllur, introspektiv (fshehtësia e buxhetit)

Nivel i ulët i llogaridhënës dhe transparencës

Shikon përbrenda

Mjedis kontrolli i centralizuar

Kontroll i drejtpërdrejtë i shpenzimeve, organizim bazuar në rregulla

Perspektivë e ngushtë strategjike

Fokusi parësor te qeverisja qendrore
Perspektivë afatshkurtër për politikëbërjen

I orientuar nga proceset

Centralizim i funksioneve brenda ministrisë së financave

Sisteme të shumta dhe jo të integruara të informacionit financiar

Çdo funksion/institucion ka sistemin e vet, me ndërfaqe të kufizuara



Modeli i ri

Kulturë integrale

Mekanizma bashkërendimi horizontal, delegim i vendimmarrjes

I hapur, komunikues dhe konsultues

Nivel më i lartë i llogaridhënës dhe transparencës

Shikon përjashta, ndërministror

Mjedis kontrolli i decentralizuar

Monitorimi i zhvillimeve dhe risqeve fiskale
Sisteme kontrolli me bazë riskun dhe ecurinë

Perspektivë e gjerë strategjike

Pamje tërësore e financave publike
Perspektivë afatshmesme për politikëbërjen

I orientuar nga politikat

Shumë detyra decentralizohen në ministrinë e linjës dhe institucionet shpenzuese

Sistem i integruar i informacionit financiar

Mbulim i funksioneve dhe institucioneve qendrore, me ndërfaqe me sistemet joqendrore informmatike (pagat, prokurimi)

Zhvillimi i aftësive të MFP-së – parimet kyçe

- Strategjia për zhvillimin e kapaciteteve të MFP-së e harmonizuar me reformën e MFP-së dhe reformën e shërbimit civil.
- Përkufizohen aftësitë dhe kualifikimet.
- Përzgjedhja bëhet në atë mënyrë që të punësohet personel i kualifikuar.
- Sistemet e formimit u japin mundësi punonjësve të fitojnë dhe zhvillojnë aftësi në përputhje me nevojat e qeverisë.
- Rrugët e menaxhimit të karrierës u japin mundësi profesionistëve të MFP-së të bëjnë karrierë tërheqëse në shërbimin civil.

Fuqizimi me sukses i kapacitetit të MFP-së ka lidhje me reformën e MFP-së

- Francë: ndryshime në trajnimin për MFP-në të lidhura me zbatimin e Ligjit Organik për Legjislacionin Financiar (Ligji LOLF)—ndryshime madhore në përgatitjen e buxhetit dhe në kontabilitet
- Britania e Madhe: reformat për rritjen e kapaciteteve të lidhura me shqyrtimin e MFP-së në qeverisje në 2013
- Situatë e ngjashme është parë në vende të tjera si Vendet e Ulëta, Rusia, Afrika e Jugut

Shembulli i Afrikës së Jugut

- Shqetësim për përqindjen e madhe të opinionëve me rezerva të audituesve (mbi 20 për qind për njësitë e qeverisjes rajonale dhe 17 për qind për njësitë e qeverisjes qendrore) në 2012-2013.
- Problemi i konstatuar i shkallës së lartë të ndërrimit të personelit dhe mungesave në punonjës: 14,6 muaj qarkullim personeli dhe 34 për qind vende pune të paplotësuara
- Strategjia e hartuar për zhvillimin e kapaciteteve për MFP-në përcakton kompetencat dhe rrugët e karrierës që janë baza e programeve të trajnimit (të ngjashme me shembullin e kohëve të fundit në Ruanda)

Qasjet për realizimin – nevojat dhe modeli i punës



Programi bazë për MFP-në
– trajnim në masë



Aftësi të gjera teknike



Aftësi të specializuara në
mbështetje të reformës
dhe të ndryshimeve



MBËSHTETJA NË
INSTITUCIONET E
BRENDSHME TË TRAJNIMIT



KALIMI PLOTËSISHT TE TË
TRETË ME KONRATË



AFTËSI TË SPECIALIZUARA NË
MBËSHTETJE TË REFORMËS
DHE TË NDRYSHIMEVE

Disa shembuj

- **Vendet e Ulëta**

- Institucioni i trajnimit i organizuar drejtpërdrejt në vartësi të Drejtorisë së Buxhetit të MF-së. Organizatë e vogël me trajnues të ardhur nga nëpunësit civilë. Nëpunësit civilë me përvojë jo vetëm trajnojnë nëpunësit civilë holandezë ofrojnë shërbime edhe jashtë vendit

- **Kanadaja**

- Shkolla Kanadeze e Shërbimit Publik – një institucion i madh trajnimi dhe kërkimi, i financuar nga buxheti, me 14 zyra. Shkolla projekton, harton dhe realizon produkte didaktike, që nga analiza, administrimi i programit mësimor, platforma teknologjike, administrimi i realizimit, udhëheqja dhe programimi funksional në komunitet për administrimin e marrëdhënieve me klientët dhe me partnerët, deri te komunikimi dhe marketingu.

- **Libani**

- Instituti Libanez i Financave shërben si platformë për bashkëpunimin rajonal duke qenë se në të ndodhet Sekretariati i rrjetit të shkollave të trajnimit të shërbimit civil për GIFT-MENA dhe është qendër rajonale trajnimi e Organizatës Botërore të Doganave (OBD). Është institucion publik autonom por është nën mbikëqyrjen e Ministrisë së Financave. Ka një numër shumë të kufizuar instruktorësh të brendshëm, ku shumica e trajnimeve bëhet nga partnerë të huaj ose me kontrata shërbimi.

Çfarë mund të nxjerrim nga ky rast

- Përse?
 - Mbështet procesin e reformës
 - Përmirëson funksionimin e sistemeve të MFP-së për të arritur vlerë maksimale nga paraja
- Çfarë?
 - Program i synuar trajnimi i harmonizuar me reformat
 - Trajnim bazë në vazhdimësi për personelin e ri dhe atë ekzistues
- Si?
 - Ndërthurje e trajnimit të brendshëm dhe atij të jashtëm në varësi të nevojave

Faleminderit për v emendjen

