



REPUBLIKA E KOSOVËS
REPUBLIKA KOSOVA/ REPUBLIC OF KOSOVA
Zyra e Auditorit të Përgjithshëm
Kancelarija Generalnog Revizora / Office of the Auditor General

Plani i zhvillimit korporativ

2015 – 2020

Përmbajtja

Fjala e Auditorit të Përgjithshëm	3
Pjesa 1: Misioni, vizioni, objektivat dhe vlerat	5
Misioni jonë.....	5
Vizioni dhe objektivat tona	5
Vlerat tona	6
Pjesa 2: Strategjia jonë për shtatë vitet e ardhshme.....	9
Shtylla 1 – sigurimi i pronësisë vendore dhe qëndrueshmëria institucionale	9
Shtylla 2 - Kontribuimi në forcimin e qeverisjes së mirë	12
Shtylla 3 – Zhvillimi dhe ruajtja e cilësisë korporative dhe të auditimit.....	15

Fjala e Auditorit të Përgjithshëm

Institucioni të cilin e takoni tani është krejt ndryshe nga ai që ka qenë në vitin 2008.

Projektet e mbështetura nga Bashkimi Evropian dhe partnerë të tjerë si ZKA e Suedisë (ZKAS) kanë dhënë një kontribut të madh për zhvillimin tonë. Partnerët tanë kryesorë në dy projekte binjakëzimi kanë qenë Institucionet Supreme të Auditimit të Mbretërisë së Bashkuar dhe Holandës. Këto projekte kanë ofruar në mënyrë konsistente një mbështetje të nivelit të lartë, duke na ndihmuar në zbatimin e strategjive tona, zhvillimin e qasjes së auditimit dhe kapaciteteve tona organizative (p.sh shkathtësitë për leadership, menaxhimin e burimeve njerëzore, mbështetja në teknologjinë informative, komunikimet, planifikimi strategjik etj.). Parashihet që partnerët tanë do të vazhdojnë të ofrojnë mbështetjen pas përfundimit të projekteve aktuale në 2015, respektivisht në 2016.

Ndihma e ofruar ka qenë shumë e rëndësishme dhe pasqyron një partneritet të fortë. Kontribuesit kryesorë në përparimin tonë janë i gjithë stafi jonë i dedikuar, i cili ka treguar një dëshirë dhe gatishmëri për të përmirësuar qasjet strategjike, operative, dhe teknike.

Në fund të sezonit të auditimit 2014/15 ne kemi krijuar një *platformë të re* për Auditorin e Përgjithshëm që do të vijë, nga e cila do të vendosen prioritetet. Platforma e re përmban:

- Këtë strategji për zhvillim korporativ, e cila lidhet me perspektivën evropiane të Kosovës;
- Manualin e auditimit të rregullsisë, i azhurnuar;
- Ligjin e ri për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Kosovës, i cili gjendet në Kuvend;
- Kornizën për menaxhimin e cilësisë; e azhurnuar;
- Programin për certifikim të auditorëve të performancës, i bazuar në SNISA, i cili ka filluar të zbatohet;
- Një strukturë organizative që na lejon të punojmë në lidhje me prioritetet sipas agjendës evropiane;
- Përfshirjen e palëve të interesit në auditim;
- Portfolion e biznesit, ku përfshihen auditimet e rregullsisë, një numër në rritje të auditimeve të performancës dhe të fondeve të donatorëve, bashkëpunimin dhe këshilla për qeverisje të mirë; dhe
- Ambientet e zyrës për hapësirë të mjaftueshme për zhvillimin e mëtejshëm të veprimtarisë.

Ne kemi një numër sfidash. Së pari, një ligj i ri dhe një Auditori i Përgjithshëm i ri krijojnë në vetvete një nevojë për prioritate strategjike dhe rrjedhimisht përshtatje të aktiviteteve, duke ruajtur në ndërkohë rrugën që kemi marrë drejt vlerave evropiane, standardeve të njohura ndërkombëtarisht dhe praktikave të mira evropiane. Së dyti, ne kemi një numër sfidash që lidhen me forcimin e vlerave tona të përgjithshme korporative, kompetencave të

mirëfillta individuale dhe attributeve. Së treti, situata në të cilën ndodhemi, me një buxhet të mangët, pengon mundësitë tona për të bërë investimet e nevojshme për ta bërë auditimin më efikas.

Rreziku që i kanoset si institucionit tonë ashtu edhe institucioneve të tjera supreme të auditimit është humbja e besimit tek institucioni si shkak i raporteve me cilësi të pamjaftueshme, mos respektimit të afatit kohor dhe mungesës së relevancës. SZHK-ja është një mjet të cilin ne e përdorim për të ruajtur drejtimin strategjik sikurse dhe në të njëjtën kohë krijojmë vlerë për para në afate të shkurtëra.

Artan Venhari, Auditori i Përgjithshëm në detyrë

Pjesa 1: Misioni, vizioni, objektivat dhe vlerat

- 1.1 Kjo Strategji e Zhvillimit Korporativ për periudhën 2015-2020 bazohet në strategjitë e mëparshme. Strategjia e Zhvillimit Korporativ përcakton rolin tonë, objektivat tona dhe mënyrën se si planifikojmë ti përmbushim ato.
- 1.2 Qëllimi jonë kryesor është të bëhemi Institucioni Suprem i Auditimit, i cili vepron mirë. Ne do të përfundojmë krijimin e një zyre auditimi të qëndrueshme për Kosovën, të drejtuar nga kosovarët, e cila vepron në përputhje me standardet e auditimit të sektorit publik të pranuar ndërkombëtarisht dhe praktikat e mira. Ne gjithashtu përpiqemi të ndihmojmë në përmirësimin e qeverisjes së mirë në administratën publike, si pjesë e strategjisë së Kosovës për integrim në Bashkimin Evropian. Kjo pjesë e planit përcakton misionin tonë, vizionin, objektivat dhe vlerat për periudhën e Strategjisë Korporative.
- 1.3 Zyra e Auditorit të Përgjithshëm u themelua në vitin 2003 nën kujdesin e Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë. Që nga viti 2008, ne sigurojmë lidhjen e llogaridhënies ndërmjet Kuvendit, Qeverisë dhe menaxhmenteve të organizatave buxhetore. Ne e arrijmë këtë duke kryer auditime të pasqyrave vjetore financiare dhe administrimit të entiteteve të sektorit publik si dhe duke raportuar rezultatet tek entitetet e audituara dhe Kuvendi. Këto raporte janë aktualisht në dispozicion për publikun e gjerë në faqen tonë të internetit dhe në Facebook.
- 1.4 Puna jonë përmes auditimit jo statutor të performancës ka për qëllim që të rrisë ekonomikitetin, efikasitetin dhe efektivitetin e operacioneve të qeverisë. Ky lloj auditimi na lejon që të ofrojmë një koment më të gjerë mbi entitetet e audituara sesa thjesht si rezultat i auditimit të pasqyrave financiare. Së bashku me këtë punë, ne japim këshilla rreth menaxhimit financiar dhe çështjeve që kanë të bëjnë me sektorin publik, duke kontribuar kështu në zhvillimin e qeverisjes së mirë.

Misioni jonë

- 1.5 Misioni jonë është:

“Të kontribuojmë për menaxhim të mirë financiar në administratë publike. Ne do të kryejmë auditime të cilësisë në harmoni me standardet e auditimit në sektorin publik të njohura ndërkombëtarisht dhe me praktikat e mira evropiane. Ne do të krijojmë besueshmëri në shpenzimin e fondeve publike. Ne do të jemi një burim informacioni i besueshëm. Ne do të luajmë rol aktiv për të siguruar interesin e tatimpaguesve dhe palëve tjera të interesit për rritjen e llogaridhënies publike”.

Vizioni dhe objektivat tona

- 1.6 Vizioni jonë është:

“Të ndërtojmë Institucionin Suprem të Auditimit (ISA), Zyrën Kosovare Kombëtare të Auditimit, të zotëruar plotësisht nga kosovarët dhe e konsideruar nga partnerët ndërkombëtarë dhe palët vendore të interesit si një ISA që vepron mirë.”

1.7 Për këtë periudhë të Strategjisë Korporative ne kemi tre objektiva organizative, të cilat do të na ndihmojmë të përmbushim misionin dhe vizionin tonë. Këto objektiva janë:

- *Sigurimi i pronësisë vendore dhe qëndrueshmëria institucionale*
- *Kontribuimi në forcimin e qeverisjes së mirë*
- *Zhvillimi dhe ruajtja e cilësisë së organizatës dhe auditimit*

Vlerat tona

1.8 Vlerat tona përforcojnë mënyrën se si ne punojmë. Ato ofrojnë një bazë të fortë etike për çfarëdo veprimi apo vendimi të marrë në emër të Auditorit të Përgjithshëm dhe japin udhëzime në momentet e pasigurisë.

1.9 Ne presim që stafi jonë ti zbatojë vlerat tona në të gjithë punën tonë. Këto vlera na japin një identitet të përbashkët dhe na mundësojnë që të punojmë së bashku për të arritur qëllimet tona të përbashkëta. Vendosja e vlerave tona në praktikë do të na ndihmojë ti kryejmë detyrat tona në mënyrë efikase, efektive dhe në mënyrë konsistente.

Vlerat për reputacionin nga jashtë

Kompetenca	Zyra jonë do të jetë një organizatë e bazuar në njohuritë. Për të ruajtur reputacionin e mirë, siguroar besueshmërinë, dhe për të mbajtur integritetin tonë ne varem nga punonjësit mjaft kompetent në të gjitha pjesët e organizatës tonë.
Përsosmëria profesionale	Ne vazhdimisht duhet të kryejmë punë me mjaft cilësi dhe të miratojmë standardet dhe praktikat e zbatueshme profesionale. Ne duhet të inkurajojmë dhe shpërblejmë risitë si dhe të kërkojmë përmirësime të vazhdueshme në ekonomikitetin, efikasitetin dhe efektivitetin e punës tonë
Pavarësia	Pavarësia është vendimtare për të na dhënë integritetin dhe besueshmërinë e nevojshme dhe për të pasur besimin e shoqërisë në punën tonë.
Objektiviteti	Ne do të paraqesim të gjitha komunikimet me shkrim dhe me gojë në mënyrë neutrale, të drejtë, konstruktive dhe të baraspeshuar. Ne do të përpiqemi të jemi të saktë dhe të besueshëm.

Vlerat për bashkëpunim të brendshëm

1.10 Ne duhet të inkurajojmë ekipet tona të bashkëpunojnë me njëri-tjetrin ashtu siç punojmë ne për sa i përket aspekteve të jashtme. Qëllimi ynë është të sjellim në maksimum efektivitetin e Zyrës tonë si tërësi, duke krijuar një strukturë organizative dhe një grup të punësuarish aftësitë e të cilëve plotësojnë ato të njërit-tjetrit. Ne përpiqemi të njohim dhe të zhvillojmë potencialin e çdo punonjësi për të rritur aftësitë dhe besueshmërinë e Zyrës tonë si e tërë. Për ta arritur këtë, ne përpiqemi të nxitim vlerat e mëposhtme:

Shpirti ekipor	Ne do të arrijmë rezultatet më të mira nëse veprimet dhe bashkëpunimet si ekip. Kontributi në aftësitë tona unike promovon ndarjen e njohurive dhe rritjen e kompetencës.
Sinqeriteti	Komunikimi i hapur dhe i qartë do të ketë si rezultat besimin në organizatë dhe kënaqësinë e punës. Toleranca dhe njohja e karakteristikave, shkathtësive dhe prejardhjes individuale siguron bazën për zhvillim personal dhe organizativ.
Respekti	Të gjithë punonjësit tanë do të ndjehen të vlerësuar në të drejtën e tyre. Kjo krijon mirëbesimin dhe besimin, të cilat janë parakushte për një person që të punojë mirë aq sa mundet.
Vlerësimi i individëve	Ne punësojmë personat me talent. Ne duhet të njohim arritjet e tyre dhe të aplikojmë sisteme të drejta dhe fleksibile për të ndihmuar të gjithë të arrijnë potencialin e tyre të plotë. Ne vlerësojmë dallimet mes individëve dhe diversitetin që ata sjellin në organizatë.

Kompetencat gjenerike

1.11 Ne përpiqemi të kemi një staf që zotëron gjashtë kompetenca gjenerike të cilat, së bashku me shkathtësitë teknike, të nevojshme për rolin, përcaktojnë sjelljet që stafi duhet të demonstrojë në punën e tyre të përditshme.

1. Aftësi themelore teknike = Kryerja e punës duke:

- Marrë një qasje të planifikuar për të punuar;
- Organizuar burimet në dispozicion për efekt më të mirë;
- Monitoruar Progresi i aktivitetit;
- Bërë një punë cilësore në kohë në përputhje me të gjitha manualët, standardet dhe ligjet e zbatueshme;
- Shfaqur drejtim efektiv dhe elasticitet; dhe
- Shfaqur shkathtësi dhe fleksibilitet në situata sfiduese.

2. Qasja analitike dhe metodologjike = Arritja në thelbin e çështjes duke:

- Përdorur metodologjinë e saktë që ka lidhje me punën;
- Analizuar çështjet në një nivel të përshtatshëm;
- Arritur gjykime të shëndosha dhe opinione të mbështetura me dëshmi të mjaftueshme; dhe
- Marrë vendime të cilat ZAP mund t'i justifikojë në publik.

3. Puna si një anëtar ekipi = Të marrin më të mirën nga njëri-tjetri duke:

- Trajtuar njerëzit si individë por duke inkurajuar pjesëmarrjen e tyre;
- Punuar si një anëtar ekipi plotësisht efektive;
- Inkurajuar dhe bashkëpunuar me të tjerët për të ofruar punë të cilësisë më të mirë; dhe
- I mbështetur të tjerët për tu zhvilluar.

4. Trajnimi dhe zhvillimi = Zhvillimi i vetes duke:

- Zhvilluar veten për të përmirësuar vazhdimisht performancën tuaj;
- Ruajtur dhe përditësuar njohuritë profesionale dhe teknike; dhe

- Siguruar risi dhe përmirësim të vazhdueshëm.

5. Komunikimet = Përcjellja e mesazhit duke:

- Paraqitur një imazh të sigurt dhe profesional;
- Poseduar një standard të mirë të komunikimit me shkrim dhe verbal;
- Punuar në partneritet me të tjerët; dhe
- Punuar me klientët.

6. Motivimi dhe Kontributi = Avancimi i ZAP-it duke:

- Kuptuar kontekstin e punës tuaj;
- Menduar në mënyrë strategjike; dhe
- Drejtuar njerëzit në kohë sfidash.

Atributet e stafit (Shtatë C-të¹)

1.12 Përveç aplikimit të vlerave që i përmendëm më lart, ne presim që stafi jonë të shfaqë edhe një sërë atributesh të cilat ne i quajmë “Shtatë C-të”. Ne presim që stafi jonë të jetë:

- **I aftë:** Duke pasur aftësinë apo cilësinë e nevojshme për të bërë apo arritur një gjë të caktuar, me fjalë të tjera të tregojë **kompetencë** themelore në rolin që i jepet.
- **I zotuar:** të jetë i zotuar ose i lidhur me një orientim apo politikë të caktuar; i dedikuar, të vetë-zhvillohet dhe të bëjë atë që është e nevojshme për të arritur një qëllim të caktuar.
- **Komunikues;** I gatshëm, i paduruar ose në gjendje për të biseduar apo dhënë informacion - Të jetë komunikues brenda dhe jashtë, edhe në të shkruar edhe verbalisht
- **Mirëkuptues;** të ndjejë ose të tregojë simpati dhe që shqetësohet për të tjerët. Të jetë i dhembshur duke i mbështetur kolegët dhe mirëkuptuar sfidat e hasura nga institucionet e audituara.
- **Konkurrues:** Të ketë ose të shfaqë një dëshirë të fortë për të qenë më i suksesshëm se të tjerët nga dëshira për të mbështetur një kulturë dhe sfidën në organizatën ku aftësia respektohet dhe shpërblehet.
- **Kurajoz:** të ketë cilësinë e mendjes apo shpirtit që i mundëson një personi për të përballuar vështirësi, rrezik, dhimbje, etj. pa frikë; të ketë guximin për të menduar jashtë botës së tij, të njohë nevojën për të menduar më gjerë dhe mbështetur përmirësimin organizativ.
- **Kurreshtar:** të tregojë se pret me padurim të dijë ose mësojë diçka – të jetë kurreshtar për të treguar nivelin e duhur të të kuptuarit dhe të kërkojë shkaqet themelore të problemeve.

1.13 Këto attribute përforcojnë nevojën që ka i gjithë stafi për tu përmirësuar dhe zhvilluar individualisht dhe kolektivisht. Kjo është në kontekst të njohjes dhe adresimit të

¹ Shtatë C-të i referohen shtatë fjalëve në gjuhën angleze të cilat, ndryshe nga gjuha shqipe, fillojnë me shkronjën C (Capable, Committed, Communicative, Compassionate, Competitive, Courageous, Curious).

sfidave me të cilat ballafaqohet ZAP që është në zhvillim e sipër dhe që punon në një mjedis dinamik dhe sfidues.

Pjesa 2: Strategjia jonë për shtatë vitet e ardhshme

- 2.1 Kjo pjesë e Strategjisë Korporative përcakton mënyrën se si mendojmë të zhvillohemi deri në vitin 2020. Ky vlerësim identifikon mënyrën se si ne do të veprojmë dhe zhvillohemi bazuar mbi misionin dhe vlerat tona organizative si dhe atributet e secilit nga anëtarët e stafit. Ai gjithashtu merr parasysh zhvillimet e brendshme së bashku me mbështetjen e një numri partnerësh të jashtëm.
- 2.2 Analiza ndahet mes tre objektivave tona për periudhën e Strategjisë korporative: sigurimi i pronësisë vendore dhe qëndrueshmëria institucionale; kontribuimi në forcimin e qeverisjes së mirë; dhe zhvillimi dhe ruajtja e cilësisë së organizatës dhe auditimit.

Shtylla 1 – Sigurimi i pronësisë vendore dhe qëndrueshmëria institucionale

Korniza ligjore e amenduar

- 2.3 Për të qenë një institucion efektiv, ne kemi nevojë për një kornizë ligjore të fuqishme dhe në përputhje me standardet e auditimit në sektorit publik të njohura ndërkombëtarisht, në të cilin do të bazojmë punën tonë. Parlamenti është duke shqyrtuar një ligj të ri të auditimit për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën ku sqarohen përgjegjësitë dhe pavarësia. Ne do të sigurojmë zbatimin e tij me sukses. Pasi ligji të kalojë, ne do të shqyrtojmë zbatimin e tij në praktikë, do të identifikojmë iniciativat e tjera të nevojshme dhe do të marrin masa për trajtimin e tyre. Ne do të ndryshojmë udhëzuesin tonë të brendshëm sipas nevojës për të reflektuar dispozitat e ligjit të ri.
- 2.4 Ne do të jemi të përgatitur për të propozuar ndryshime për Kushtetutën duke siguruar standarde të mira atëherë kur të na jepen mundësitë për ndryshime.
- 2.5 Ne do ti adresojmë vazhdimisht mangësitë në kornizën tjetër ligjore që lidhet me mandatin dhe fushëveprimin tonë të auditimit.

Auditori i ri i Përgjithshëm

- 2.6 Emërimi nga Kuvendi i një Auditori të ri të Përgjithshëm në vitin 2015 do të jetë një mundësi dhe sfidë kryesore e zhvillimit. Deri tani Auditori i Përgjithshëm është emëruar nga komuniteti ndërkombëtar dhe pas mbarimit të mandatit detyra është ushtruar nga Zëvendës Auditori i Përgjithshëm. Ne kemi përgatitur një plan dorëzimi dhe një platformë të re, të cilat do të mundësojnë një kalim të lehtë nga Auditori i Përgjithshëm i tanishëm tek i ardhshmi dhe do ti japin Auditorit të Përgjithshëm që vjen mundësinë për të bërë prioritete. Platforma përmban:
 - Këtë strategji për zhvillim korporativ, e cila lidhet me perspektivat evropiane të Kosovës;
 - Manualin e auditimit të rregullsisë, i azhurnuar;

- Ligjin e ri për Auditorin e Përgjithshëm dhe Zyrën Kombëtare të Auditimit të Kosovës, i cili gjendet në Kuvend;
- Kornizën për menaxhimin e cilësisë; e azhurnuar;
- Programin për certifikimin e auditorëve të rregullsisë, i bazuar në SNISA, i cili është zbatuar për auditorët përkatës dhe vazhdon për auditorët e rinj dhe për ata që nuk kanë treguar sukses;
- Manualin e auditimit të performancës, i azhurnuar, i cili përfshin një kapitull të ri rreth auditimit të vlerës së parasë në sistemet e prokurimit;
- Programin për certifikim të auditorëve të performancës, i bazuar në SNISA, i cili ka filluar të zbatohet;
- Një strukturë organizative që na lejon të punojmë në lidhje me prioritetet sipas agjendës evropiane;
- Përfshirjen e palëve të interesit në auditim;
- Portfolion e biznesit, ku përfshihen auditimet e rregullsisë, një numër në rritje të auditimeve të performancës dhe të fondeve të donatorëve, bashkëpunimin dhe këshilla për qeverisje të mirë; dhe
- Ambientet e zyrës për hapësirë të mjaftueshme për zhvillimin e mëtejshëm të veprimtarisë

2.7 Ne do të sigurojmë që ekipi i menaxhmentit të lartë, stafi dhe sistemet tona mbështetëse të jenë plotësisht të përgatitur për të mbështetur Auditorin e Përgjithshëm të ri. Ne kemi zbatuar strategjinë dalëse të Auditorit Përgjithshëm me qëllim që të sigurojmë qëndrueshmërinë dhe pronësinë. Kjo ka përfshirë:

- Një shkallë më të lartë të delegimeve të brendshme;
- Që stafi jonë të kuptojë më shumë përmbajtjen dhe teknikat e institucioneve supreme të auditimit;
- Skemën e certifikimit për auditorët e sektorit publik, e cila është hartuar dhe vënë në zbatim;
- Marrëveshjet dhe partneritetet për bashkëpunim afatgjatë me partnerët tanë ndërkombëtarë;
- Ristrukturimin e zyrës tonë për të stimuluar profesionalizimin dhe efikasitetin; dhe
- Zhvillimin e mjeteve dhe instrumenteve për të siguruar qasje të orientuar nga rezultatet, fokus, produktivitet dhe kontroll të mirë menaxheriale.

Një institucion i orientuar drejt rezultateve

2.8 Ne zhvillojmë veprimtarinë tonë duke u fokusuar në prodhimin dhe rezultatet dhe ndikimin e tij. Vlerat tona përforcojnë qasjen e të gjithë stafit tonë. Ato ofrojnë një bazë të fortë etike për çfarëdo veprimi apo vendimi të marrë në emër të Auditorit të Përgjithshëm dhe japin udhëzime në momente pasigurie. Këto vlera na japin një identitet të përbashkët dhe na mundësojnë që të punojmë së bashku për të arritur qëllimet tona të përbashkëta. Vendosja e vlerave tona në praktikë do të na ndihmojë ti kryejmë detyrat tona në mënyrë efikase, efektive dhe në mënyrë konsistente. Gjashtë kompetencat gjenerike së bashku me shkathtësitë teknike, të nevojshme për rolin, përcaktojnë sjelljet që stafi duhet të demonstrojë në punën e tyre të përditshme. Përveç kësaj, ne presim që stafi jonë të shfaqë edhe një sërë atributesh të cilat ne i quajmë “Shtatë C-të”. Futja e këtyre qasjeve në agjendë dhe integrimi i tyre në vlerësimet për stafin krijojnë një bazë për përpjekjen e vazhdueshme për përsosmëri.

Struktura organizative

2.9 Ne vazhdimisht ristrukturojmë organizatën tonë për të promovuar arritjen e objektivave tona, për të siguruar llogaridhënie për rezultate; për të inkurajuar komunikimin efektiv dhe për të përmbushur pritshmëritë e reja. Organizimi tashmë është rishikuar që të inkurajojmë stafin për të punuar në mënyrën që ne synojmë dhe që lidhet me ambiciet evropiane të Kosovës. Shtyrja e ligjit të ri të auditimit ka çuar në disa paqartësi në mes të asaj që ne duam të kemi në zbatim dhe se çfarë ndodh në realitet. Ne synojmë të propozojë mënyra për ta bërë strukturën e re që të kuptohet më mirë, për të sqaruar paqartësitë dhe për të sjellë një qëllim të përbashkët në mesin e të gjithë stafit.

Zhvillimi strategjik

2.10 Gjatë periudhës së Strategjisë Korporative të kaluar dhe me mbështetjen e Projekteve të Binjakëzimit dhe partnerët e tjerë, ne kemi përmirësuar në mënyrë të qëndrueshme kapacitetin tonë të zhvillimit strategjik. Ne tani e kemi një Ekip për Strategjinë e Zhvillimit Korporativ, i kryesuar nga Drejtori i Përgjithshëm. Ekipi është përgjegjës që të shqyrtojë rregullisht punën tonë organizative dhe raportimin e progresit (p.sh. përmes Raportit tonë Vjetor të Performancës). Gjatë periudhës së Strategjisë Korporative të ardhshme, ne synojmë të rishikojmë rregullisht progresin tonë në zbatimin e Strategjisë tonë të Zhvillimit Korporativ për të parë se çfarë është arritur dhe për të azhurnuar planin tonë të veprimit sipas nevojës. Emërimi i Auditorit të Përgjithshëm të ri do të na japë një mundësi për të shqyrtuar më tej drejtimin tonë strategjik dhe për të marrë parasysh azhurnimin e Strategjisë tonë Korporative.

Palët e jashtme të interesit

2.11 Ne nuk ekzistojmë për të mirën tonë e as nuk mund të përmbushim funksionet tona në mënyrë efikase pa pjesëmarrjen e shumë partnerëve dhe palëve të interesit. Një numër i partnerëve dhe palëve të interesit të jashtëm kontribuojnë për arritjen e misionit, vizionit dhe objektivave tona, ose përfitojnë nga kjo. Këta partnerë dhe palë të interesit përfshijnë jo vetëm Kuvendin dhe institucionet qeveritare por edhe

shoqërinë civile, organizatat donatore, mjetet e informacionit dhe publikun në përgjithësi. Meqenëse suksesi ynë varet në shkallë të ndryshme nga veprimet e këtyre palëve, strategjia jonë përfshin angazhimin me secilin prej tyre. Strategjia përfshin mesazhet që dëshirojmë të komunikojmë dhe inputin që ne dëshirojmë të marrim në të ardhmen. Strategjia jonë do të përshkruajë objektivat tona, metodat, veprimet dhe masat e performancës. Një pjesë e rëndësishme e kësaj strategjie do të jetë analiza e palëve tona të interesit për të vlerësuar ndikimin tonë.

Komuniteti i institucioneve Supreme të Auditimit

2.12 Si një Institucion Suprem i Auditimit në zhvillim është e rëndësishme për ne që ti njohim standardet ndërkombëtare të auditimit, ti reflektojmë ato në punën tonë dhe të marrim pjesë në grupe ndërkombëtare gjatë zhvillimit të praktikave të auditimit. Ne morëm disa hapa fillestar të mirë në këtë drejtim gjatë periudhës së kaluar të Strategjisë Korporative². Gjatë periudhës të ardhshme ne synojmë të zhvillojmë më tej marrëdhëniet tona me komunitetin ISA-ve dhe Rrjetin e EUROSAI dhe të ndjekim një mënyrë për pjesëmarrje e cila nuk varet nga statusi jonë kombëtar. Ne gjithashtu do të shqyrtojmë nëse ekziston mundësia për një shqyrtim të punës tonë mes kolegësh. Ne do ti raportojmë të gjitha stafit tonë në mënyrë që të gjithë të mund të përfitojnë nga njohuritë dhe informacionet e fituara.

Bashkëpunimi rajonal

2.13 Ne do të vazhdojmë të kontribuojmë në zhvillimin rajonal të ISA-ve. Ne do të jemi një partner aktiv në mbledhjet e Rrjetit të ISA-ve të Vendeve Kandidate dhe Vendeve të Mundshme Kandidate të Evropës dhe Azisë Qendrore, si një forum i rëndësishëm për të rritur shkëmbimin dhe bashkëpunimin mes ISA-ve në rajon. Ne gjithashtu do të punojmë më afër së bashku me ISA-të e tjera në rajon për të shkëmbyer informacion dhe për të mësuar nga njëri-tjetri në forma të ndryshme, siç janë trajnimet, auditimet paralele dhe aktivitete të tjera të mundshme.

Sindikata

2.14 Në konsiderojmë që një sindikatë efektive duhet të përfaqësojë stafin tonë si një pjesë thelbësore e një institucioni të fortë. Ne planifikojmë ti ofrojmë ndihmë kolegjiale kolegëve tanë të sindikatës për zhvilluar rolin dhe qasjen e saj në pajtim me praktikat e mira Evropiane.

Shtylla 2 - Kontribuimi në forcimin e qeverisjes së mirë

Roli jonë

2.15 Mbështetja e menaxhimit të shëndoshë financiar në administratën publike; rritja e llogaridhënies publike dhe transparencës dhe zhvillimi i menaxhimit nga rezultatet janë elementet bazë të misionit tonë. Kjo ka një ndikim të drejtpërdrejtë në institucionet e Kosovës, por ka edhe një rezonancë të gjerë. Në veçanti, ky është një element kyç i aspiratave të integritetit evropian, ku fokusi vazhdon të jetë në sistemet e menaxhimit të financave publike "të cilat kanë nevojë të forcohen në mënyrë të konsiderueshme" dhe në kërkesën "për të rritur kapacitetet qeverisëse dhe

² Për shembull, përfaqësues të ZAP-it morën pjesë në Young EUROSAI (YES) në Rotterdam në nëntor 2013, në konferencën e donatorëve të MOSAIC në Pekin në nëntor 2014, dhe në konferencën e EUROSAI në Hagë në qershor 2014.

institucionale në fusha të tilla si menaxhimi i fondeve publike". Këto janë fusha që duhet të mbështeten nga një ISA efektive dhe si shkak i kësaj portofolio e veprimtarisë tonë duhet të ndryshohet me kalimin e kohës për më shumë auditime jo statutore. Mjetet që ne përdorim për të arritur këtë janë të detajuara më poshtë.

Auditimi Statutor

2.16 Ne kemi bërë përparim të mirë që kemi sjellë udhëzuesin tonë të auditimit të rregullsisë në përputhje me standardet ndërkombëtare të auditimit dhe pritshmëritë rreth cilësisë. Ekipet tona të auditimit e njohin udhëzuesin dhe auditimet e tyre janë të bazuara në të. Stafit tonë të auditimit tani i kërkohet të përfundojnë një program profesional për auditim në sektorin publik, për auditorë të rregullsisë ose të performancës. Megjithatë, ka disa aspekte të udhëzuesit tonë të cilat kanë nevojë të zhvillohen më tej. Prandaj, ne do të shqyrtojmë udhëzuesin për të identifikuar se ku duhet të ndryshohet dhe do të zbatojmë ndryshimet që të kemi një auditim plotësisht në përputhje me standardet e auditimit të njohura ndërkombëtarisht, praktikat e mira evropiane dhe pritshmëritë rreth cilësisë. Në pajtim me këto standarde, ne do të hartojmë procedura dhe do të fusim në përdorim mjete mbështetëse të TI-së, të cilat na mundësojnë të jemi më efektiv dhe të arrijmë në një opinion sa më lehtë që të jetë e mundur. Kështu, do të kemi hapësirë për qasje të tjera auditimi.

Auditimit Jo-statutor

2.17 Auditimi i performancës na lejon të shkojmë përtej një vlerësimi nëse shpenzimet publike janë autorizuar dhe është dhënë llogari për mënyrën e shpenzimit siç duhet. Kjo formë e auditimit na lejon që të japim komente rreth asaj se sa mirë janë shpenzuar paratë publike dhe nëse ky shpenzim ka arritur objektivat e synuara. Ne e pranojmë se palët tona të interesit presin nga ne të kryejmë më shumë auditime të performancës.

2.18 Ne synojmë ta rrisim gradualisht këtë produkt të këtij lloji auditimi gjatë periudhës së ardhshme të Strategjisë Korporative. Ne do të përpiqemi të adresojmë fushat e reja të auditimit dhe të përdorim një qasje më të fokusuar në vlerën për para në sistemet e prokurimit, në mënyrën se si kryhen shërbimet publike dhe si stimulohet tregu privat.

2.19 Veprimet e veçanta që planifikojmë dhe që na ndihmojnë të rrisim rezultatin tonë përfshijnë:

- Hartimin e udhëzuesit të auditimit të performancës, ku përfshihen më shumë detaje për dizajnimin e projekteve; dhe
- Përfshirjen e të kuptuarit në mënyrë të detajuar të udhëzuesve në programet e ardhshme të trajnimeve për auditimin e performancës.

Auditimi i fondeve të donatorëve

2.20 Për të zhvilluar mbulimin tonë të auditimit, në vitet e fundit, ne kemi kryer auditime të fondeve të donatorëve ndërkombëtarë, përmes një tarife. Ne do të zhvillojmë auditimin tonë të fondeve të donatorëve të bazuar në tarifë duke hapur kështu

rrugën për marrëdhënie të reja financiare në mes të Kosovës dhe komunitetit të donatorëve. Përveç kësaj ne mendojmë të kryejmë rishikime shtesë të menaxhimit të decentralizuar të Instrumentit të Para-Aderimit (fondet IPA).

Auditimi i sistemeve të teknologjisë së informacionit

2.21 Sistemet e kompjuterizuara janë tashmë kryesore për menaxhimin financiar të të gjitha institucioneve në sektorin publik. Prandaj, është e domosdoshme që, si auditorë të këtyre institucioneve, të vlerësojmë përshtatshmërinë e sistemeve të tyre kompjuterike (TI). Sidoqoftë, ZAP nuk ka pasur më herët kapacitete për auditimin e sistemeve të TI-së. Tashmë janë hedhur hapat e parë. Një veprim kyç për këtë periudhë të Strategjisë Korporative do të jetë zhvillimi i aftësisë së ZAP-it në këtë fushë specifike të auditimit.

Raportimi vjetor për auditimin

2.22 Ne hartojmë një Raport Vjetor të Auditimit për çdo vit, i cili përmbledh rezultatet e punës tonë të auditimit. Raporti ynë Vjetor i Auditimit përfshin dhënien e opinionit të Auditorit të Përgjithshëm për pasqyrat financiare për Buxhetin e Kosovës. Duke u bazuar në të gjitha auditimet e ndërmarra - Raporti nënvizon ato çështje të cilat ne i konsiderojmë se Qeveria dhe Kuvendet duhet ti adresojnë mes tyre për të përmirësuar menaxhimin e financave publike. Ne synojmë të vazhdojmë së hartuari Raportin Vjetor të Auditimit, të përmirësojmë cilësinë e tij dhe ti bëjmë rekomandimet e tij më efektive. Ne zhvillojmë procesin e Raportit Vjetor të Auditimit në atë mënyrë që menaxherët tanë të lartë të përfshihen në mënyrë më sistematike në zhvillimin e fokusit të saj dhe hartimit të tij të mëvonshëm. Ne do të mbështesim delegimin e përgjegjësiave për procesin tek menaxherët tanë të lartë nëpërmjet këshillimit të individëve përkatës.

Bashkëpunimi me Kuvendin

2.23 Si përfaqësues i popullit të Kosovës, Kuvendi është pala jonë më e rëndësishme e interesit. Ai aprovon buxhetin tonë dhe është klienti kryesor për raportet tona. Ne do të zhvillojmë diskutimet tona me kontaktet e duhura në Kuvend, Komisionin për Buxhet dhe Financa dhe Komisionin për Mbikëqyrjen e Financave Publike dhe të tjerët sipas nevojës. Ne do të përmirësojmë marrëdhëniet tona të punës bazuar në të kuptuarit e përbashkët të objektivave dhe do të mundësojmë një marrëdhënie konstruktive dhe mbështetëse.

Reforma në Administratën Publike

2.24 Një pjesë e rëndësishme e misionit tonë është të kontribuojmë për menaxhimin e shëndoshë financiar në administratën publike dhe qeverisjen e mirë në Kosovë. Megjithatë, ne mund ta bëjmë këtë në mënyrë efektive vetëm me bashkëpunimin dhe respektin e institucioneve qeveritare. Si pjesë e strategjisë sonë për palët e jashtme të interesit të përmendura më lart (paragrafi 2.8), ne do të zhvillojmë marrëdhëniet tona të punës me ekzekutivin në fushën e reformës së administratës publike. Ne do të zhvillojmë më tej marrëdhëniet tona të punës me Qeverinë për të rritur e reformat e suksesshme.

Një qendër e njohurive dhe ekspertizës në fushën e MFP-së

2.25 Ne përiqemi të bëhemi një qendër e njohurive dhe ekspertizës në fushën e MFP-së si dhenjë organizatë e respektuar dhe e besueshme ku institucionet e tjera mund të drejtohen për këshilla, mendime dhe mbështetje. Për ta arritur këtë, ne do ta zhvillojmë edhe më tej ekspertizën në fushat kryesore të MFP-së, të renditura më poshtë, duke i vënë theks të veçantë kërkesave që dalin nga plani i integritimit në BE:

- Reforma në Administratën Publike;
- Ofrimi efektiv i shërbimeve publike;
- Planifikimi dhe buxheti;
- Raportimi, kontabiliteti dhe auditimi;
- Kontrolli i Brendshëm i Financave Publike;
- Mbrojta e interesave financiare të BE-së; dhe
- Makroekonomia.

Mashtrimi dhe korrupsioni

2.26 Trajtimi i mashtrimit dhe korrupsionit është një pjesë integrale e menaxhimit të mirë të financave publike. Kjo çështje ka qenë një pjesë e rëndësishme e Strategjisë Korporative të mëparshme dhe do të mbetet e tillë edhe në periudhën e ardhshme. Ne kemi për qëllim të ruajmë një marrëdhënie efektive të punës me prokurorin publik në mënyrë që dëshmitë rreth mashtrimit të raportohen menjëherë për veprim nga autoritetet përkatëse. Ne do të vazhdojmë bashkëpunimin tonë me aktorë dhe projekte të tjera për të hartuar dhe zbatuar sistemet për të kundërvepruar ndaj krimeve financiare të llojeve të ndryshme. Përveç kësaj, ne planifikojmë të:

- krijojmë një protokoll për raportimin dhe përcjelljen e dëshmive të mashtrimit të zbuluar gjatë aktiviteteve të auditimit;
- zbatojmë një proces për përcjelljen e mashtrimit dhe aktivitete korruptive që janë raportuar tek autoritetet; dhe
- rishikojmë efektivitetin e proceseve gjyqësore të Kosovës.

Shtylla 3 – Zhvillimi dhe ruajtja e cilësisë së organizatës dhe auditimit

Qeverisja e mirë korporative në kuadër të ZAP

2.27 Qeverisja korporative është mënyra në të cilën drejtohen, kontrollohen dhe udhëhiqen organizatat. Ajo përcakton marrëdhëniet dhe shpërndarjen e të drejtave dhe përgjegjësive në mesin e atyre që punojnë me dhe në organizatë, përcakton rregullat dhe procedurat përmes të cilave vendosen objektivat e organizatës, dhe ofron mjetet e arritjes së këtyre objektivave dhe monitorimit të performancës. E rëndësishme është se e përcakton se ku shtrihet përgjegjësia në të gjithë organizatën. Qeverisja e mirë korporative është thelbësore për çdo organizatë efektive. Kjo është shenjë dalluese e një entiteti të mirë-menaxhuar korporativ. Ne planifikojmë që përgjatë kësaj periudhe të Strategjisë Korporative të paraqesim qasjet, format dhe masat e reja që i synojmë për zhvillimin dhe përmirësimin e

mëtejshëm të qeverisjes sonë. Dy elementet kyçe të qeverisjes së mirë janë cilësia dhe efikasiteti i veprimeve.

Raportimi Vjetor i Performancës

2.28 Raporti ynë vjetor i Performancës përqendrohet në atë se si Auditori i Përgjithshëm i ka shfrytëzuar burimet që i janë dhënë gjatë vitit të mëparshëm. Raporti përmbledh rezultatet e punës të ZAP-it dhe e krahason performancën me vitet e mëparshme. Raporti i fundit, për vitin 2014, përcakton se si numri dhe cilësia e rezultateve janë rritur në bazë të një të shkalle më të lartë të buxhetit dhe personelit. Gjatë disa viteve të ardhshme ne synojmë ta zhvillojmë cilësinë e përmbajtjes dhe prezantimin e Raportit Vjetor të Performancës për të përmirësuar dobishmërinë e tij për palët e interesit.

Menaxhimi i Cilësisë së Auditimit

2.29 Për të ruajtur besimin në kompetencën e punës sonë, është jetike të ketë një sistem rigoroz, të besueshëm dhe gjithëpërfshirës për vlerësimin e cilësisë së punës së vet. Si pjesë e Projektit të Binjakëzimit të financuar nga Bashkimi Evropian, procesi ynë i menaxhimit të cilësisë për Auditimin e rregullsisë është rishikuar në vitin 2013. Rishikimi ka nxjerrë rekomandime për përmirësimin e proceseve të cilësisë dhe në fund të vitit 2014 do të ndërmerret edhe vlerësimi i mëtejshëm. Ne do të adresojmë këto rekomandime për të përmirësuar proceset tona të menaxhimit të cilësisë. Pasi të janë zbatuar rekomandimet, atëherë ne do të shqyrtojmë procesin e rishikuar të menaxhimit të cilësisë për të parë nëse është përmirësuar dhe nëse është duke i prodhuar rezultatet e dëshiruara. Nëse nuk është, ne do të rishikojmë procesin edhe më tej. Me mbështetjen e SNAO janë duke u implementuar procese të ngjashme të cilësisë edhe për auditimin jo-statutor të cilat do të nënshtrohen ciklit të njëjtë të rishikimit. Ne gjithashtu i shohim auditimet cilësore si "auditime efikase" dhe duke "punuar më mençur" si dhe me cilësi më të lartë ku përmes kësaj do të demonstrojmë rritje të efikasitetit përmes rritje së rezultateve.

2.30 Bashkëpunimi ynë me auditimin e sektorit privat është thelbësor në sigurimin e cilësisë dhe të mësojmë nga përvojat e njëri-tjetrit.

Mbështetja e bazuar në kompjuter

2.31 Ne duhet ta rrisim efikasitetin e auditimit tonë. Sistemet efektive të Teknologjisë së Informacionit (TI) janë thelbësore për ne që të veprojmë me sukses. Si pjesë e Projektit të Binjakëzimit të BE-së, sistemi ynë i TI është rishikuar tërësisht në vitin 2013. Rishikimi gjeti se ekipi i TI-së është i angazhuar në mënyrë të qartë për të dhënë një shërbim të shpejtë, të përgjegjshëm dhe cilësor. Ata kanë një varg të mirë të aftësive teknike, njohurive dhe përvojës. Duke pasur parasysh nivelin e maturimit të organizatës sonë pajisjet tona të TI konsiderohen të jenë të mira. Janë blerë pajisje të reja të cilat kanë specifika dhe kapacitete të mira dhe do të sigurojë një platformë të shëndoshë për zhvillimin e mëtejshëm.

2.32 Strategjia jonë e TI-së, e cila formon një nën-komponentë të Strategjisë sonë Korporative, përcakton kontekstin, kornizën logjistike dhe bazat e aftësive tona. Objektivat e Strategjisë së TI janë:

- të mirëmbajë, mbështes dhe përmirësojë infrastrukturën e TI dhe pajisjet përcjellëse;
- të përmirësojë menaxhimin e informacioneve elektronike;
- të përmirësojë mjetet dhe metodat e komunikimit të brendshëm dhe jashtëm elektronik;
- të ofrojë përfitime efikase përmes aplikacioneve ekzistuese të TI;
- të sigurojë që politikat operative dhe të sigurisë së TI të jenë të plota, të përshtatshme dhe të reflektojnë praktikën e mirë të jashtme;
- të zhvillojë dhe përmirësojë kontributet e grupeve të ndryshme të punës për përmirësimin e përafrimit të TI dhe pjesës tjetër të organizatës dhe për të mbikëqyrur dhe menaxhuar ofrimin e ndryshimeve;
- përmirësimi i performancës së raportimit të ekipit të TI dhe shërbimeve të cilat ofrohen nga ekipi; dhe
- përmirësimi i arkitekturës së sigurisë së TI dhe aranzhimeve të rimëkëmbjes nga fatkeqësitë.

2.33 Mundësitë e efikasitetit të nxitura nga një sistem i efektshëm i TI mbështet dy funksionet e shërbimit; si atë korporativ poashtu edhe funksionin e auditimit. Kjo është demonstruar nga zhvillimet e tanishme në intranet dhe është fokusi kryesor i zhvillimeve të TI siç është prokurimi i softuerit për menaxhimin e auditimit.

Mbështetja në Auditimin e Brendshëm

2.34 Auditorët e jashtëm pritet që çdo vit ta rishikojnë punën e auditimit të brendshëm për ta paraqitur vlerësimin e tyre të rrezikut të auditimit dhe të shohim nëse mund të bëhet ndonjë mbështetje në ta. Ne gjithmonë kërkojmë ta rrisim mbështetjen tonë në punën e auditimit të brendshëm në sektorin publik për të përmirësuar efikasitetin dhe efektivitetin e punës sonë dhe ta minimizojmë ngarkesën në entitetet e audituara. Për ta ndihmuar këtë ne kemi ndërmend që të krijojmë një komunikim të rregullt me Njësinë Qendrore të Harmonizimit në Ministrinë e Financave për të vendosur se sa larg mund të na plotësojë neve puna e auditimit të brendshëm me qëllim të zvogëlimit të ndikimit të punës sonë në entitetet e audituara. Ne duhet të sigurojmë komunikime të rregullta me drejtuesit e auditimit të brendshëm në entitetet të cilat i auditojmë. Qëllimi është që ta shqyrtojmë mundësinë për të reduktuar punën tonë duke u bazuar në një vlerësim të kënaqshëm të vlerësimit të auditimit të brendshëm mbi kontrollet organizative.

Zhvillimi menaxherial

2.35 Ne jemi duke kërkuar ta promovojmë një kulturë të mësuarit, zhvillimin e aftësive teknike dhe sjelljet profesionale tek i gjithë personeli që mbanë pozita menaxheriale ose mbikëqyrëse. Ne synojmë të arrijmë këtë përmes një programi nga lart-poshtë me të cilin Auditori i Përgjithshëm (i mbështetur nga burime të jashtme në dispozicion) janë duke ofruar udhëzim ose mentorim aktiv për personelin ekzekutiv dhe menaxherial, në kontekstin e aktiviteteve operative dhe mbledhjeve të planifikuara nga dita-në-ditë. Pasi të zhvillohen kapacitetet, mentorimi gjithnjë do të delegohet tek personeli menaxhues, drejtorët dhe të auditorët senior derisa çdo nivel në të gjithë institucionin tonë të angazhohet në mentorim të vazhdueshëm. Të

gjithë menaxherët dhe mbikëqyrësit do të kontribuojnë vazhdimisht duke udhëhequr me shembullin e tyre.

Menaxhimi Burimeve Njerëzore

- 2.36 Qëllimi ynë është që të kemi të gjithë auditorët të certifikuar si auditorë të sektorit publik, si një bazë për pozita të përhershme. Ne gjithashtu duhet të gjejmë një zgjidhje të mundshme për kompensim në mënyrë që të mund të mbajmë personelin shumë profesional që e kemi zhvilluar.
- 2.37 Megjithatë mbetet e rëndësishme që të kemi sisteme të mira për të na ndihmuar ta menaxhojmë mirë personelin tonë dhe ta marrim më të mirën prej tyre. Ne kemi një gamë të politikave dhe proceseve të burimeve njerëzore me sisteme të përshtatshme të mbështetjes. Ne kemi punuar vazhdimisht për të përmirësuar qasjen tonë të rekrutimit, menaxhimit të performancës, trajnimit dhe zhvillimit. Ne në periudhën e ardhshme të Strategjisë Korporative, pas Ligjit të ri, do ta zhvillojmë një strategji të burimeve njerëzore për 3 deri në 5 vitet e ardhshme. Kjo duhet ti përfshijë burimet njerëzore, vendosjen e personelit, shfrytëzimin e të mësuarit dhe zhvillimit dhe të bazohet në një shqyrtim të gjitha politikave dhe procedurave kryesore të burimeve njerëzore, duke punuar me menaxherët e auditimit dhe partnerët strategjikë.

Menaxhimi Financiar dhe i Performancës

- 2.38 Ne presim ti praktikojmë ato që po i predikojmë në drejtim të pasurit të një qasje të fortë drejt menaxhimit tonë të brendshëm financiar dhe të performancës. Për të arritur këtë, ne do ta inkurajojmë njësinë tonë të buxhetit dhe financave për të luajtur një rol më të madh në këshillimin e menaxhmentit rreth performancës organizative dhe mundësive për përmirësim. Për të përmirësuar praktikën e menaxhimit të brendshëm financiar ne planifikojmë ti zbatojmë si më poshtë:
- sistemin e menaxhimit të buxhetit, duke e përfshirë edhe procesin e rifreskimit të vazhdueshëm dhe raportimit të performancës tek menaxhmenti i lartë;
 - kontrollet e brendshme të duhura lidhur me pagesat;
 - një sistem të menaxhimit të aseteve, i cili i përfshinë edhe asetet e teknologjisë informative; dhe
 - procesin për përcjelljen e performancës sonë kundrejt indikatorëve strategjik.

Komunikimi i brendshëm

- 2.39 Në qoftë se ne jemi për ti arritur objektivat tona organizative ne duhet të jemi në gjendje që në mënyrë efektive të komunikojmë me personelin tonë. Komponentët kryesorë të komunikimit të brendshëm janë:
- demarkacioni më i qartë i përgjegjësive për komunikim të brendshëm;;
 - buletini i rregullt për të mbajtur personelin në dijeni të zhvillimeve të fundit;
 - strategjia për ti komunikuar ndryshimet e të brendshme, përveç buletinit;
 - zhvillimet e mëtejme në intranet;
 - informata kthyesë më të mira nga konferenca vjetore të përdoren në mënyrë proaktive për ta kyçur personelin në ndryshime; dhe

- një anketë për ta matur se sa ndjehet i kënaqur personeli për punën e tyre në ZAP.

Objektet e përshtatshme

2.40 Meqenëse numri i personelit tonë është rritur ndjeshëm në vitet e fundit, ne duhet të jemi në gjendje të akomodojmë edhe numrin e personelit tonë të tanishëm dhe na duhet fleksibilitet për të marrë parasysh rritjen e ardhshme dhe ndryshimet e mundshme organizative. Atëherë ne do të shqyrtojmë mundësitë për përmbushjen e këtyre kërkesave duke përfshirë përdorimin e mundshëm të ndërtesave të tepërta të Qeverisë. Ne shpresojmë që të jemi në gjendje që në afat tre vjeçar të kalojmë në një ndërtesë që është në pronësi të Shtetit.