

ISSAI 150

REVIDENTA KOMPETENCE

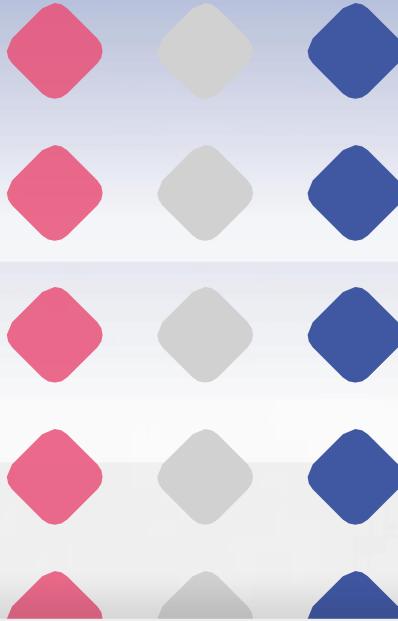


INTOSAI

INTOSAI standartus izdod
Starptautiskā Augstāko revīzijas
iestāžu organizācija – *INTOSAI*,
INTOSAI Profesionālo revīzijas un
labas pārvaldības standartu
ietvarā. Sīkāku informāciju skatīt vietnē
www.issai.org



INTOSAI



SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	4
DARBĪBAS JOMA	6
STANDARTA PAMATPRINCIPS	7
DEFINĪCIJAS	8
ORGANIZATORISKĀS PRAŠĪBAS, UZ KURĀM BALSTĀS ARI PIENĀKUMI VEIDOT REVIDENTA KOMPETENCI	9
Attiecīgo kompetenču noteikšana	9
Veicinošas cilvēkresursu prakses nodrošināšana	11
Profesionālās attīstības nodrošināšana	12
Kompetenču novērtēšana un uzraudzība	14

- 1) Augstākās revīzijas iestādes (ARI) spēja pildīt savu mandātu un veikt augstas kvalitātes, efektīvas revīzijas lielā mērā ir atkarīga no tās darbinieku kvalitātes, integritātes un kompetences. ARI ir ļoti svarīgas revidentu kompetences prasības un tas, kā viņi tiek pieņemti darbā, attīstīti, uzturēti un novērtēti.
- 2) Revīzijas standarti nosaka ARI mandāta un darba izpildes struktūru, taču to var izpildīt tikai darbinieki ar atbilstošām kompetencēm. Revidentu kompetenču standarti organizācijas līmenī uzsver, ka kompetentu revidentu nodarbināšana ir ARI identitātes, profesionalitātes, uzticamības un atbilstības neatņemama sastāvdaļa.
- 3) ARI vadība ir vispārēji atbildīga par šī standarta prasību ieviešanu un to, ka revidenti ir kompetenti un spēj izpildīt ARI mandātu. Tādējādi apsvērumi par revidentu kompetenci ir atbilstoši jāatspoguļo ARI stratēģijās, politikās un procedūrās.
- 4) *ISSAI 150 — Revidentu kompetence* — ir paredzēta izmantošanai kopā ar citiem *ISSAI* un pienācīgi ņemot vērā ARI mandātus, pilnvarojošos tiesību aktus, struktūru, lielumu, tiesību aktus, kas attiecas uz cilvēkresursu praksi, un citus apsvērumus. Standarts arī nodrošina pienācīgu elastību, piemērojot dokumentā ietvertās organizatoriskās prasības, lai ņemtu vērā īpašus apsvērumus, kas ir unikāli attiecīgajai ARI.

- 5) Tomēr revīzijas standarti vieni paši nepalīdzēs ARI izpildīt tās mandātu. ARI ir jānodrošina visu tādu profesionalitātes elementu pastāvēšana kā
- a) Atbilstoša darba vide;
 - b) Revīzijas standarti un vadlīnijas, lai izpildītu ARI mandātu;
 - c) Kompetenti cilvēki, kas pildīs mandātu saskaņā ar revīzijas standartiem un vadlīnijām; un
 - d) Holistiska veikspējas mērīšanas kārtība, lai nodrošinātu, ka iepriekšminētais ir ieviests un darbojas pareizi un efektīvi.

Turklāt atbilstošas organizatoriskās spējas un stratēģiskais fokuss, kā norādīts *INTOSAI* principos *IFPP* ietvaros, ir būtiski veicinoši faktori šī paziņojuma kontekstā.

- 6) *ISSAI 150* mērķis ir noteikt organizatoriskās prasības, kas ARI jāievēro, nosakot, izstrādājot, uzturot un novērtējot revidentu kompetences un pieņemot revidentus darbā.
- 7) *ISSAI 150* attiecas uz ARI lomu un pienākumiem vispārējā līmenī, un tas ir piemērojams visu veidu revīzijām (finanšu, lietderības un atbilstības) un jurisdikcijas darbībām.
- 8) *IFPP* ietver daudzus paziņojumus, kas attiecas uz revidentu kompetences jēdzienu. *ISSAI 150* apkopo visas šādas atsauces *IFPP* organizatorisko prasību līmenī.

- 9) *ISSAI 100 – Publiskā sektora revīzijas pamatprincipu* – ievada komentāros standarti un vadlīnijas ir aprakstītas kā būtiskas publiskā sektora revīzijas uzticamībai, kvalitātei un profesionalitātei.
- 10) *ISSAI 100 – Publiskā sektora revīzijas pamatprincipi* – paredz, ka katrai ARI ir jāizveido un jāuztur kompetences pārvaldības procedūras organizatoriskā līmenī, kas sniegs tai pietiekamu pārliecību, ka ARI revidentiem ir nepieciešamā kompetence viņu funkciju veikšanai. Kompetences pārvaldība organizācijas līmenī parasti ietver:
 - a) Attiecīgo kompetenču noteikšanu;
 - b) Veicinošas cilvēkresursu prakses nodrošināšanu;
 - c) Profesionālās attīstības ceļu nodrošināšanu; un
 - d) Kompetenču novērtēšanu un uzraudzību.
- 11) Šis standarts nosaka *ISSAI* organizatoriskās prasības, pamatojoties uz šo principu *ISSAI 100* ietvaros. ARI ir jāatbilst visām šī standarta organizatoriskajām prasībām, lai tā varētu apliecināt, ka tā ir veikusi revīzijas saskaņā ar *ISSAI*. *ISSAI* tiesību apjoms ir sīkāk definēts *ISSAI 100*.

- 12) **Kompetence** ir zināšanas, prasmes un personiskās īpašības, kas ir būtiskas veiksmīgai darba veikšanai, kur:
- a) Zināšanas ir teorētiska vai praktiska tēmas izpratne;
 - b) Prasmes ir mācībās vai pieredzē iegūtas spējas veikt konkrētus uzdevumus; un
 - c) Personiskās īpašības ir personas domāšanas veids, raksturīgās pazīmes, īpašības un iezīmes.
- 13) **Kompetenču ietvars** ir konceptuāls modelis, kas detalizēti apraksta un definē kompetences, kas sagaidāmas no atsevišķa revidenta, grupas vai komandas konkrēta uzdevuma veikšanai un konkrētam amatam organizācijā. Kompetences sistēmām ir jābūt lielā mērā stabilām un plašākā līmenī neierobežotām laikā. Detalizētākā līmenī tām ir jābūt dinamiskām, atspoguļojot nepārtraukti mainīgās pasaules cerības. Tās cenšas definēt nepieciešamos elementus, lai veicinātu panākumus un augstu veiktspēju, un mainīties atkarībā no apstākļiem.
- 14) **Profesionālās izaugsmes ceļš** ir oficiāla, strukturēta attīstības programma, ko izvēlas ARI un kuras mērķis ir attīstīt un uzturēt kompetentus, profesionālus ARI revidentus.

5

ORGANIZATORISKĀS PRASĪBAS, UZ KURĀM BALSTĀS ARI PIENĀKUMI VEIDOT REVIDENTA KOMPETENCI

ATTIECĪGO KOMPETENČU NOTEIKŠANA

1. organizatoriskā prasība

- 15) **ARI nosaka un dokumentē attiecīgās kompetences, kas nepieciešamas visiem revidentiem, lai izpildītu ARI mandātu.**

Piemērošanas materiāls

- 16) ARI var būt stratēģija, kā tā īsteno savu revīzijas mandātu. Svarīga stratēģijas daļa ir nodrošināt, lai ARI būtu atbilstoši cilvēkresursi un kompetenti revidenti.
- 17) Nosakot saviem revidentiem nepieciešamo kompetenču atbilstību, ARI var apsvērt šo kompetenču piemērotību, lai atbalstītu tiesību aktos noteiktā mandāta izpildi un risinātu unikālās problēmas saistībā ar vidi, kurā notiek revīzija, gan pašreizējā, gan nākotnes kontekstā.
- 18) Lai nodrošinātu gala rezultāta kvalitāti un atbilstību, ARI var apsvērt iespēju izstrādāt procesu, kā pienācīgi atklāti un iekļaujoši noteikt kompetences.
- 19) Lai īstenotu šo prasību, ARI var kompetenču sistēmā dokumentēt saviem revidentiem vajadzīgās kompetences tādā pilnīgā un pabeigtā spēju līmenī, ka revidenti var strādāt amatos, kuros tie ir iecelti. Laba prakse šajā ziņā liecina, ka kompetences jāapraksta kā novērojama uzvedība.

- 20) ARI var būt svarīgi aprakstīt tāda revidenta kompetences, kurš pilnībā spēj vadīt revīziju saskaņā ar ARI pieņemtajiem revīzijas standartiem, tādējādi radot bāzes līniju visiem pārējiem ARI revīzijas amatiem.
- 21) Revidentu kompetenču dokumentēšanas apjoms būs atkarīgs no daudziem ARI faktoriem, tostarp attiecīgi kvalificētu cilvēkresursu pieejamības, ARI lieluma, izmaksu un rentabilitātes apsvērumiem, paredzētās ieguldījumu atdeves saistībā ar kompetenču attīstību utt. ARI var apsvērt iespēju izstrādāt atsevišķus kompetenču profilus katram amata veidam visā organizācijā, bet to var darīt arī grupās, plašās kategorijās vai komandas kontekstā. Alternatīvi ARI var apsvērt iespēju izmantot amatu profilus — īsu apliecinājumu, kas sasaista darba prasības ar kompetencēm —, lai paplašinātu savu vispārējo detalizēto kompetenču aprakstu.
- 22) Elementi, kas jāņem vērā, nosakot atsevišķam revidentam, revīzijas grupai vai amatu grupai noteiktā ARI nepieciešamās kompetences, ietver:
 - a) Kompetences, kas ir unikālas publiskā sektora revidenta lomai, ko nosaka specifiskie revīzijas pienākumi, kas saistīti ar ARI pieņemtajiem revīzijas standartiem;
 - b) Kompetences, kas ir unikālas ARI (ko nosaka tās regulējošie tiesību akti, mandāts, stratēģija, ieinteresēto pušu cerības utt.); un
 - c) ARI stratēģisko domāšanu par atbilstošu personisko īpašību un vērtību pamatu, kā arī nepieciešamajām pamatzināšanām un prasmēm, lai nodrošinātu abu iepriekš minēto kompetenču grupu atbilstošu pielietojumu.
- 23) ARI kompetenču noteikšanu ietekmē arī karjeras attīstība. Ja revidenta karjeras sākumā galvenais apsvērums var būt tehniskā kompetence, tad karjeras gaitā revidentam vadības un līderības kompetences var kļūt arvien svarīgākas. ARI var apsvērt praktiskus līdzekļus, lai risinātu šo progresu savā kompetenču noteikšanā.

VEICINOŠAS CILVĒKRESURSU PRAKSES NODROŠINĀŠANA

2. organizatoriskā prasība

- 24) ARI ir piemēroti cilvēkresursu pārvaldības procesi un prakse, lai nodrošinātu, ka tās revidentiem ir attiecīgās ARI noteiktās kompetences.**

Piemērošanas materiāls

- 25) Lai piesaistītu, attīstītu un uzturētu individuālo revidentu kompetenci, var būt nepieciešams ieguldīt šādās atbilstošās un saprātīgās cilvēkresursu vadības praksēs un procesos:

- a) Cilvēkresursu vadības stratēģija;
- b) Cilvēkresursu plānošana;
- c) Piesaistīšana un pieņemšana darbā;
- d) Veiktspējas vadība;
- e) Mācīšanās un attīstība;
- f) Atalgojums un atzinība;
- g) Saglabāšana, aizvietošana un pēctecība, un / vai citi,

ciktāl ARI kontrolē šos procesus. Ja ARI nekontrolē šos procesus, ARI būs izdevīgi, ja tā aktīvi informēs par savām vajadzībām uzņēmumu, kas izpilda šos procesus tās vārdā, un ietekmēs procesus, lai tie atbilstu tās vajadzībām.

- 26) ARI vadības cerība piekļūt kompetentiem resursiem, lai izpildītu ARI mandātu, nozīmē arī ieguldījumu individuālās kapacitātes attīstībā un mūžizglītības kultūras radīšanā organizācijā. Tam var būt šāds formāts:
- a) Skaidru un pastāvīgu saziņas kanālu izveide ar darbiniekiem par ARI cerībām attiecībā uz kompetenci un nepārtrauktu pašattīstību tās cilvēkresursu vadības stratēģijas kontekstā,

sniedzot tās cilvēkresursu vadības prakses un procesu, kā arī kompetenču attīstības iespēju kontekstu;

- b) Ieguldīšana revidentu izglītošanā, izmantojot stipendijas, dotācijas vai citus līdzīgus līdzekļus;
- c) Nodrošinot iekšēju vai ārēju piekļuvi atbilstošiem mācību un attīstības pasākumiem;
- d) Īpaši strukturētas praktiskās pieredzes iespēju nodrošināšana;
- e) Piekļuves nodrošināšana regulāri atjauninātai dokumentācijai, kas attiecas uz revīzijas metodoloģiju;
- f) Iespējas nodrošināšana apmācībai darba vietā, uzraudzības un atgriezeniskās saites mehānismiem;
- g) Piekļuves nodrošināšana atbilstošām individuālās apmācības un mentoringa iespējām; un/vai
- h) Atbilstošas zināšanu apmaiņas iespējas nodrošināšana.

PROFESIONĀLĀS ATTĪSTĪBAS NODROŠINĀŠANA

3. organizatoriskā prasība

- 27) ARI ir jāizveido īpaši revidentu profesionālās izaugsmes ceļi, kas speciāli pielāgoti ARI mandātam, normatīvajam regulējumam, organizācijas struktūrai un vajadzībām.**

Piemērošanas materiāls

- 28)** Apsverot profesionālās attīstības ceļu izstrādi, ARI var nolemt nošķirt procesus:
- a) Sākotnējā profesionālā attīstība (kompetences bāzes līmeņa attīstīšana, lai varētu vadīt revīziju saskaņā ar revīzijas standartiem, ko ARI ir pieņēmusi vai saistījusi ar konkrētu amatu ARI); un
 - b) Tālākizglītība (kompetenču saglabāšana un uzturēšana, kā arī gatavības nodrošināšana nākotnē).

- 29) Lai virzītu profesionālās attīstības iespējas, kuras ARI uzskata par atbilstošām apstākļiem, ARI mandātam, stratēģijai un vajadzībām būs vadošā loma. Apsveramās iespējas var ietvert:
- a) Savas akadēmijas (vai līdzīgas struktūras) izveidi profesionālās izglītības un apmācības īstenošanai;
 - b) Sadarbību tieši ar universitāti, lai risinātu profesionālās attīstības ceļa izglītības aspektu, bet pārējās prasības pildīt uz vietas organizācijā;
 - c) Sadarbību ar profesionālu grāmatvedības organizāciju (PAO) vai līdzīgu pakalpojumu sniedzēju, lai izstrādātu un nodrošinātu profesionālās attīstības iespējas;
 - d) Īpašas darbā pieņemšanas stratēģijas ievērošanu, kas vērsta uz profesionāli kvalificētu revidentu piesaistīšanu, papildinot ar publiskā sektora revīzijai specifiskām mācību iespējām; un / vai
 - e) Sadarbību ar konkrētām *INTOSAI* struktūrām vai citām ARI, lai institucionalizētu profesionālās attīstības iespējas.
- 30) Visi profesionālās attīstības ceļi satur atbilstošus elementus no:
- a) Ārējās mācīšanās iespējām (piemēram, grāds universitātē, ARI akadēmijā vai līdzīgā iestādē);
 - b) Iekšējās mācīšanās iespējām (piemēram, īpaši apmācību kursi);
 - c) Praktiskās pieredzes; un
 - d) Mērķtiecīgas mērķu noteikšanas; pašrefleksijas un novērtēšanas un tūlītējas, jēgpilnas atgriezeniskās saites katram dalībniekam.
- 31) Ar profesionālās attīstības ceļu saistītās kompetences parasti tiek skaidri analizētas to zināšanu, prasmju un personisko īpašību apakšelementos, kas ir piemēroti un attiecas uz ARI, tādā detalizācijas pakāpē, ka ir iespējams izstrādāt un īstenot saistīto attīstības programmu, ieskaitot iespēju novērtēt pēc konkrētas kompetences.
- 32) Apstākļos, kad ARI nonāk situācijā, kad nepieciešama to revidentu ārēja akreditācija, kuri ir pabeiguši sākotnējo profesionālo

attīstības procesu, vai ir vajadzīga “revīzijas licence”, šie apsvērumi būs jāņem vērā, izstrādājot profesionālās attīstības ceļu.

- 33) Lai uzturētu un saglabātu atbilstošu savu revidentu kompetenci, ARI var apsvērt šādus jautājumus:
- a) Mudināt revidentus izveidot pašattīstības plānu, pamatojoties uz viņu iecerēto karjeras virzību;
 - b) Apstiprināt uz rezultātu orientētas cerības (kompetences līmeņa pierādīšana ar novērtējuma palīdzību);
 - c) Apstiprināt uz ieguldījumu balstītas cerības (ieguldīšana noteiktā mācību stundu skaitā noteiktā laika periodā); un / vai
 - d) Sagaidīt, ka darbinieki apstiprinās noteiktu kompetences līmeni (pašnovērtējums).

KOMPETENČU NOVĒRTĒŠANA UN UZRAUDZĪBA

4. organizatoriskā prasība

- 34) **ARI izstrādā un ievieš līdzekļus kompetenču novērtēšanai un revidentu attīstības progresa vai pašattīstības periodiskai uzraudzībai.**

Piemērošanas materiāls

- 35) Lai nodrošinātu, ka tās revidenti iegūst un uztur vajadzīgās kompetences, ARI var izstrādāt atbilstošus, piemērotus un vēlama neatkarīgus novērtēšanas un uzraudzības līdzekļus. Šādu darbību piemēri:
- a) Pierādījumu portfeļa iesniegšana izskatīšanai iekšējam vai ārējam moderatoram;
 - b) Uzrauga veikta darba vietas novērošana;
 - c) Eksāmeni un testi;
 - d) Personāla novērtēšanas sistēmas utt.

- 36) Novērtējot kompetenci, ir svarīgi:
- Apliecināt revidenta veiksmīgu kompetences attīstību, pamatojoties uz konkrētiem iepriekš noteiktiem vērtēšanas kritērijiem; un
 - Sniegt ARI ticamu informāciju par attīstības pasākumu panākumiem un šo pasākumu ietekmi uz ARI darbu.
- 37) Lai risinātu jebkādas novirzes no paredzamajām kompetencēm, ARI var apsvērt iespēju vienoties ar attiecīgo revidentu par skaidru koriģēšanas plānu, lai nodrošinātu, ka kompetences nepilnības tiek novērstas mērķtiecīgi un pārredzami.
- 38) Lai piemērotu vērtēšanas jēdzienu ARI kā organizācijai, arī tās praksi kompetenču pilnveidošanā var regulāri neatkarīgi novērtēt.