

Програма ASPIRE

ASPIRE е нова програма на Европейската сметна палата (ЕСП), създадена с цел по-добра интеграция на новоназначените служители.

Обикновено програмата се провежда два пъти годишно и се състои от период на въвеждане в работата, в т. ч. необходимото обучение, и действителна работа в екипите. Стремехът е да се даде възможност на новоназначените служители да развият своя опит и умения през първите три години от работата си в Сметната палата.

Първоначалният старт на програмата беше даден през октомври 2016 г. с публикуването на обявление за 7 свободни длъжности за одитори, които бяха попълнени през 2017 г. Второто издание на програмата — през февруари 2017 г. — завърши с набиране на служители през ноември 2017 г., а третото започна през март 2018 г.



A Прием

Първата фаза на програмата представлява процедура на прием, при която се сформира комисия по назначенията от членове на ръководството в областта на одита и представители на дирекция „Човешки ресурси“.

Комисията разглежда получените заявления във връзка с обявената(ите) свободна(и) длъжност(и) и автобиографиите на кандидатите, включени в списъците на кандидати, издържали конкурси ЕПСО. Целта е да се достигне до кратък списък с най-добрите кандидати, които ще бъдат поканени за събеседване.

След процедурата на събеседване комисията изготвя списък на кандидатите, които евентуално ще бъдат назначени.

S Въвеждане

Новите попълнения от служители на Сметната палата обикновено се набират два пъти годишно — в началото на годината и след лятото.

Директорът на дирекция „Човешки ресурси“ осигурява необходимите административни услуги и информацията относно обучителната програма.

За всеки нов служител се определя наставник, който да го улеснява в първите му стъпки в Сметната палата.

P Подготовка

През първите месеци работа новоназначените служители се подготвят за своите задължения, като посещават различни курсове, организирани в няколко блока. Тези курсове включват задължително обучение за новодошлите, както и обучение на работното място и специализирани курсове.

I Старт

Съгласувано с директорите, които определят необходимите за незаетите длъжности конкретни умения и опит, Генералният секретар разпределя новите служители в даден Одитен състав за първоначален период от **18 месеца**. Обикновено новоназначените служители работят по задачи, свързани с Декларацията за достоверност (DAS), като при необходимост им се осигурява конкретно обучение по въпроси, свързани с политиките.

R Ротация

В края на този първоначален период новите служители преминават през ротация и се разпределят към друг Одитен състав за следващите **18 месеца**, по време на които работят по различен вид задачи, доколкото е възможно (напр. одиторите приоритетно биват насочвани към задачи, свързани с одит на изпълнението). Този срок може да бъде преразгледан в зависимост от графика на задачи, които следва да бъдат изпълнени.

E Разширяване

В края на тригодишния период новопостъпилите служители се насърчават да разширят уменията си и да се специализират в още по-голяма степен.

Обикновено това е времето, когато одиторите могат да задълбочат своите знания относно политиките и одитните си умения, като участват в следдипломно обучение, предлагано от Сметната палата в сътрудничество с Университета на Лотарингия (*Université de Lorraine*). Също така те се насърчават да придобият одиторски сертификат (CGAP, CIA и др.).