



ПРЕДСТАВЉАМО ВАМ ТРЕЋЕ ИЗДАЊЕ ЧАСОПИСА “GLOBAL PERSPECTIVES AND INSIGHTS” и издању IIA

Global Perspectives and Insights

...креиран као одговор на све веће захтеве савременог-пословног друштва за даљим развојем лидерства → “timely thought leadership” – лидерство које је снажно, делује правовремено, значајно, актуелно и које одговара светским геополитичким и економским утицајима. Глобално оријентисан часопис, нуди нова сазнања у области лидерства и усмерен је ка његовим кључним питањима. Извори су различити: IIA Global, институти, регионалне асоцијације, IFAC, INTOSAI.

ТЕМА НОВОГ ИЗДАЊА: “РЕВИЗИЈА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ → A HARD LOOK AT SOFT STUFF”

У жижи интересовања поново је корпоративна култура, како би се дао сигнал компанијама да поправе слабу организациону културу која доприноси лошем корпоративном понашању, посебно имајући у виду велике пословне скандале с краја XX века. Ова област није нова за професију интерне ревизије. Вршене су ревизије „soft“ контрола и пословне етике - „tone at the top“, али време је да се направи корак напред и предузме одговорност за извођење ревизије културе организације. Интерна ревизија мора континуирано пратити организациону културу на свим нивоима. Треће издање часописа управо се бави питањем како професија интерне ревизије може да се унапреди - извођењем ревизије организационе културе.

■ Преузмите комплетан часопис на следећем линку: <https://global.theiia.org/knowledge/Pages/Global-Perspectives-and-Insights.aspx>



**Global Perspectives
and Insights**

Садржај трећег издања:

- Ревизија организационе културе – A Hard Look at Soft Stuff
 - Шта је то култура организације?
 - Зашто култура организације треба да буде део сваког ревизорског ангажовања?
 - Како вршити ревизију организационе културе?
 - Остала разматрања
 - Закључци

Занимљивости – из новог броја издвајамо:

Неетичко понашање излаже компанију ризику и може бити узрок многих неуспеха организације. Ревизија организационе културе додаје вредност, омогућавајући руководству организације да проактивно управља ризиком и реактивно коригује недостатке система унутрашњих контрола.

Поставља се питање – како вршити ревизију организационе културе? Као уобичајени део активности уверавања и саветодавних услуга, оцењивање организационе културе од интерног ревизора захтева примену исте добре праксе коју примењује и кроз извођење стандардне ревизије. Интерни ревизор не може ефикасно оценити организациону културу без доброг разумевања утемељених корпоративних вредности и очекиваног понашања, као и њиховог утицаја на одређивање организационих приоритета у вези са руковођењем, управљањем ризиком и системом унутрашњих контрола.

Као трећа линија одбране – интерна ревизија процењује да ли корпоративна култура подржава циљ, стратегију и пословни модел организације, оцењујући свеукупну организациону културу и идентификујући области у којима је култура слаба. Многа разматрања треба узети у обзир приликом извођења ревизије организационе културе → задовољство запослених, програме обуке и тренинге за запослене, ускађеност пословања, HR праксу у сфери етичког понашања, доказе постојања „soft“ контрола и др.

→ Припремила: Јелена Вуковић, Интерни ревизор, Народна банка Србије