

РЕФОРМА НА ИЗБОРОТ НА УПРАВУВАЧКИ СТРУКТУРИ ВО ЈАВНИТЕ И ДРЖАВНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

Управувачките структури на јавните претпријатија и друштвата во целосна државна сопственост играат важна улога во доброто управување со јавните претпријатија. Управните одбори ја одредуваат насоката на претпријатието, и обезбедуваат мост помеѓу основачите (Владата и општините) и целите кои тоа јавно претпријатие треба да ги исполни. Надзорните одбори треба да ја контролираат законитоста во работењето. Оттука и потребата лицата во управните одбори да бидат искусни во делокругот на работата на претпријатието, а оние во надзорните со соодветно искуство во материјалното и финансиско раководење.

Меѓутоа, истражувањето кое Институтот за демократија го спроведе во 2018 година покажа дека постои недостиг на соодветно искуство кај овие две управувачки структури. Дури 43% од членовите на управните одбори немале искуство во соодветната област, а дополнителни 8% имале искуство помеѓу една и три години. Кај надзорните одбори, само 28% се правници или економисти – потребните области на образование за соодветна контрола врз материјалното и финансиско работење.

Ова укажува на потребата од реформирање на начинот на кој се бираат овие две управувачки структури. **Целта е да се креира модел кој е оптимален и лесен за спроведување, а истовремено ќе гарантира дека ќе се избераат луѓе со соодветни способности.**

Промената на Законот за јавни претпријатија која треба да претстои, треба да креира **модел кој ќе биде ориентиран кон способности наспроти услови**. Самиот процес на избор на управувачки структури треба да поаѓа од проверка дали кандидатите за управни и надзорни одбори можат да ја исполнат задачата која им е дадена. Колкаво искуство имаат во соодветна област или дали имаат претходно искуство во управување. Накратко, **со што од тоа што претходно го работеле заслужиле да им биде доверена таа улога**. Во такви услови, минатиот труд добива предност пред формални услови како образование.

Досегашниот модел на назначување, потребно е да се замени со интервјуа, за да се утврди способноста, а со тоа и соодветноста на најдобрите три кандидати. За овој процес да биде лесно спроведлив, потребно е да постои задолжително јавно огласување на конкурс за кандидати и јасни критериуми за административна селекција на потесен круг на кандидати. Клучна улога во процесот на селекција и интервјуа мора да имаат стручни лица од одделенијата за човечки ресурси кај основачите кои ги бираат членовите на управните и надзорни одбори.

Во целиот овој процес, потребно е да се води сметка за потребата од јавност на процесот. Граѓаните имаат ниска доверба во интегритетот при назначување или вработување на лица. Оваа доверба мора да се врати. Според тоа, **потребно е, да постои соодветна видео документација на интервјуирањето од страна на лицата задолжени за човечки ресурси, видливост на бодирањето и записници при изборот со образложенија зошто се избрани токму тие кандидати од кусата листа на најдобрите три за секоја позиција.**

Проектот „Кон добро управување во државните претпријатија и независните тела“ е насочен кон унапредување на управувачката култура кај јавните претпријатија и независните тела.

Проектот е финансиран од страна на UK aid од Владата на Обединетото Кралство. Наведените мислења не значи дека ги одразуваат официјалните ставови и политики на Британската Влада.