

## REFORMË E ZGJEDHJES SË STRUKTURAVE UDHËHEQËSE NË NDËRMARRJET PUBLIKE SHETËRORE

Strukturat udhëheqëse në ndërmarrjet publike dhe shoqëritë në pronësi të plotë shtetërore luajnë rol të rëndësishëm në menaxhimin e mirë me ndërmarrjet publike. Këshillat drejtuese e përcaktojnë orientimin e ndërmarrjes dhe sigurojnë urre midis themeluesve (Qeverisë dhe komunave) dhe qëllimet të cilat ato ndërmarrje publike duhet ti përmbushë. Këshillat mbikëqyrës duhet ta ligjshmerinë në punën. Si rrjedhojë është edhe rrjedhoja që personat në këshillat drejtues të jenë me përvojë në fushëveprimin e punës së ndërmarrjes, ndërsa ata në këshillat mbikëqyrës me përvojë përkatëse në punën materiale dhe financiare.

Mirëpo, hulumtimi të cilin Instituti për demokraci e realizoi në vitin 2018 tregoi se ekziston mungesë e përvojës përkatëse te këto dy struktura udhëheqëse. Madje 43% nga anëtarët e këshillave drejtuese nuk kanë pasur përvojë në fushën përkatëse, ndërsa 8% shtesë kanë pasur përvojë midis një dhe tre vite. Te këshillat drejtuese, vetëm 28% janë juristë ose ekonomistë – fusha të nevojshme të arsimit për kontroll përkatës mbi punën materiale dhe financiare.

Kjo e vë në pah nevojën për reformim të mënyrës në të cilën zgjedhen këto dy struktura menaxhuese. **Qëllimi është të krijohet model i cili është optimal dhe i lehtë për zbatim, e i cili në të njëjtën kohë do të garantojë se do të zgjedhen njerëz me aftësi përkatëse.**

Ndryshimi i Ligjit për ndërmarrje publike i cili duhet të ndodh duhet të krijojë **model i cili do të orientohet drejtë aftësive përballë kushteve**. Vetë procesi i përzgjedhjes së strukturave udhëheqëse duhet të niset nga kontrolli nëse kandidatët për këshillat udhëheqës dhe mbikëqyrës mund ta përmbushin detyrën e cila u është dhënë. Thënë shkurt, **me atë që paraprakisht e kanë punuar e kanë merituar që tu besohet ai rol**. Në kushte të tilla, mundi i dhënë i kaluar fiton përparësi para kushteve formale siç është arsimiti.

**Modeli i deritanishëm i caktimit, ka nevojë të ndryshohet me intervista, për tu përcaktuar aftësia, e me atë edhe kush është më përkatës nga tre kandidatët më të mirë.** Për të qenë ky proces i zbatueshëm në mënyrë të lehtë, nevojitet që të ekzistojë shpallje e obligueshme publike në konkurs për kandidatë dhe kriteret të qarta për seleksionim administrativ të një rreth më të ngushtë të kandidatëve. Rol kyç në procesin e përzgjedhjes dhe në intervistat duhet të kenë persona ekspert nga departamentet për resurse njerëzore të themeluesit të cilët i përzgjedhin anëtarët e këshillave drejtues dhe mbikëqyrës.

**Në tërë këtë proces, nevojitet që të mbahet llogari për nevojën e transparencës në procesin.** Qytetarët kanë besim të ulët në integritetin gjatë përcaktimit ose punësimit të personave. Ky besim detyrimisht duhet të kthehet. Sipas kësaj, **nevojitet të ekzistojë video dokumentacion përkatës në intervistimin nga ana e personave të ngarkuar me resurset njerëzore, transparencë gjatë dhënies së pikave dhe kontroll në proces verbal të gjatë përzgjedhjes me arsyetim se përse janë përzgjedhur pikërisht ata kandidatë nga lista e shkurtër e tre më të mirëve për çdo pozicion.**

Projekti "Drejt menaxhimit të mirë të në ndërmarrjet shtetërore dhe trupat e pavarura" është i orientuar drejt avancimit të kulturës udhëheqëse të ndërmarrjet publike dhe trupat e pavarur.

Projekti është i financuar nga UK aid të Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar. Mendimet e shprehura nuk do të thotë se i reflektojnë qëndrimet zyrtare dhe politikat e Qeverisë Britanike.