

Cilësia para përkatësisë partiake: Caktimi i udhëheqësve sipas zgjedhjes së Qeverisë së re patjetër duhet të bazohet mbi parimet e profesionalizmit, përvojës dhe diturisë.

—

Kah fundi i vitit 2019, Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Kuvendit i propozoi ligj për shërbimin e lartë udhëheqës. Në të, në detaje është e përcaktuar procedura për zgjedhje të udhëheqjeve të institucioneve, duke i respektuar parimet e konkurrencës midis kandidatëve dhe vlerësimit të diturive, përvojës dhe shkathtësive të tyre. Në të njëjtën kohë, në Ministrinë e ekonomisë filloi ndryshimi i ligjit për ndërmarrje publike me të cilin rregullohet zgjedhja e drejtorëve, të këshillave drejtues dhe mbikëqyrës.

Me këtë shfaq përpjekje e qartë për mënyrë të ndryshuar dhe të përmirësuar të zgjedhjes së udhëheqjes së institucioneve. Për tu demonstruar vullneti politik, kjo përpjekje duhet të vendoset në praktikë, pa marrë parasysh së ligjet e propozuara nuk u votuan për shkak të shpërbërjes së Kuvendit.

Pas formimit të qeverisë së re, do të ketë caktime në vende udhëheqëse në institucionet dhe organet e tjera shtetërore. Këto kuadro janë kyç për sigurim të lidhjes së qëndrueshme midis nivelit politik dhe administrativ të pushtetit. Detyra e tyre kyç është të sigurojnë zbatim të politikave të dhëna nga Qeveria, aftësi për zgjidhje të problemeve, por gjatë kësaj duke e mbrojtur integritetin e institucionit dhe përgjegjësinë për realizim të interesit publik.

Caktimet e ardhshme patjetër duhet të lirohen nga klientelizmi dhe nga përkatësia politike si kriter themelor të caktimit. Katër vitet e ardhshme janë mundësi për Qeverinë që ta ndryshojë perceptcionin se institucionet janë vatër e kuadrove partiake të cilat nuk kanë cilësi të mjaftueshme që tu shërbejnë nevojave të qytetarëve dhe të shtetit.

Mirëpo, pa marrë parasysh se procesi i miratimit dhe implementimit të ligjeve të propozuara mund të zgjasë, Qeveria mundet menjëherë ta demonstrojë përpjekjen për caktim në bazë të kompetencave.

Sipas evaluimit nga SIGMA në vitin 2019, 84% nga vendet e larta udhëheqëse nga pozita e tyre janë ndërruar pas ndërrimit të pushtetit në vitin 2017. Ndërrimet e shpeshta dhe varësia nga pozitave e marrëveshjeve të koalicionit, e ndryshon interesin e kuadrove kompetente për të qenë pjesë e strukturave udhëheqëse. Kuadrot me profesionalizëm të lartë dhe të motivuara do të ishin angazhuar në pozita të tyre nëse mund të realizojnë plane më afatgjate. Për shkak të tërë kësaj, institucionet jo rrallë janë në gjendje të mos mund të arrijnë në kuadro cilësore, madje edhe atëherë kur procesi nuk është i rregulluar. Kjo gjendje mund të ndryshojë vetëm përmes vlerësimit të integritetit dhe të aftësisë së kandidatëve si karakteristika më të rëndësishme gjatë vendimmarrjes për caktimin e personave udhëheqës.

Kuadrot cilësore janë parakusht për menaxhim të mirë me institucionet si dhe për zbatim të suksesshëm të proceseve reformuese që qëndrojnë para nesh. **Puna e institucioneve është kyç në përmirësimin e cilësisë së jetës së qytetarëve, kështu që ata presin se me ato do të udhëheqin kuadro më cilësore.** Si rrjedhojë, aftësia dhe përvoja duhet të jetë kriteri themelor gjatë përcaktimit të tyre. **Institucionet patjetër duhet ta arsyetojnë ekzistimin e vet, ti realizojnë ingerencat e veta dhe ti shërbejnë interesit publik në vend atij privat të elitave politike dhe të biznesit.**

Në të njëjtën kohë, **zgjedhja e kuadrove udhëheqëse në administratën dhe në sektorin publik është pjesë e patejkalueshme e reformës e reformës së administratës publike. Këto reforma, në rrugën drejt anëtarësimit në Unionin Evropian janë tejet të rëndësishme dhe të vendosura në fushën e parë (kllasterin) për të cilin bëhet negociata.** Këto tema do të hapen të parat, ndërsa do të përmbillen të fundit. Nëse respektohet përpjekja për vlerësim të cilësisë, përvojës dhe të diturisë dhe pa ndryshimet e bëra, ajo do të jetë sinjal pozitiv i dërguar drejt Brukselit për atë se Maqedonia e Veriut është partner serioz.

Çfarë duhet të ndërmerret?

Për fillim, për çdo caktim të ri të kuadrit udhëheqës, ka nevojë që të paraprijë **shpallje për pozicionin e punës**. Ky është obligim ekzistues, i cili patjetër duhet pa përjashtim të ri-emërtohet. Si plotësim i obligimeve ekzistuese ligjore dhe shpesh herë i formularit të varfër të shpalljes, ka nevojë që qartë të theksohen obligimet dhe kualifikimet e nevojshme të kandidatëve ideal. Në këtë mënyrë, procesi bëhet publik, e që përpara të dihen nevojat specifike të kandidatit ideal.

Krahas seleksionim administrativ, ka nevojë që komisionet të përpilojnë listë të shkurtuar për intervista përmes kriterëve të definuara qartë të cilat do ti vlerësojnë kompetencat e kandidatëve të theksuara në biografinë e tyre, di dhe idetë të cilat ata do ti theksojnë në propozim planin për zhvillim të institucionit të cilin ata do ta bashkëngjisin me kandidaturën. Në këtë mënyrë, filtrohen kandidatët më të mirë, por përmes arritjeve dhe ideve të tyre. Për nevojat e kësaj detyre, mund të shfrytëzohen metodologjitë e përgatitura dhe propozim rregulloret e hartuara si materiale shtesë të propozim Ligjit për shërbim të lartë udhëheqës. Kontrolli mbi komisionin realizohet përmes mundësisë që persona të jashtëm ti krahasojnë kandidatët e përjashtuar me ato të përkrahur, përkatësisht biografite dhe planet e bashkëngjitura për zhvillim.

Qëllimi i fazës së fundit është që të përcaktohet rangi përfundimtar i kandidatëve përmes intervistës.

Përmes disa pyetjeve të ndërlidhura me përvojën paraprake, testimin të integritetit dhe të pyetjeve për gjendjen, komisioni duhet ti seleksionojë dhe rangojë kandidatët më të mirë nga lista e shkurtuar. Ndihmë në këtë pjesë mund të ofrojë Rrjeti i njësive organizative për resurse njerëzore. Për tërë procesin ka nevojë të udhëhiqet evidencë dhe incizim të intervistave, për të mund të bëhet sipas nevojës revizion i pavarur të procesit.

Procesi i vendosur në këtë mënyrë mundëson gjasë më të madhe për kuadrot e kualifikuara dhe i zvogëlon mundësitë që të dëgjueshmit partiak të udhëheqin me institucionet. **Tejet është e rëndësishme që të baraspeshohet të intervistës përballë kualifikimet.** Mos-baraspesha në dobi të intervistës deri tani ishte mundësi që në atë fazë të dëgjueshmit e partisë të fitojnë më shumë pikë dhe të përfitojnë avantazh.

Çelësi i kthyerjes së besimit të qytetarëve për emërim të udhëheqjeve në institucionet është transparenca e procesit. Për emërim të bazuar në integritet, patjetër duhet të shohim dokumentim sa më të madh të procesit me arsyetime të qarta se si kandidatët kanë arritur në pozitën përballë atyre që nuk janë zgjedhur. Besimi i shtuar i qytetarëve do të thotë kandidatë më të mirë në çdo shpallje të ardhshme, dhe me atë edhe institucione të fuqishme të cilat do të mund tu përgjigjen nevojave të qytetarëve.

Dokumente të përfaqsimi

Praktika ekzistuese	Përsosja	Efekt i dëshiruar
Shpalljet me kritere për zgjedhje të personave udhëheqës janë të përgjithshme, me kritere formale, pa kritere të theksuara sipas nevojave specifike të institucionit.	<p>Çdo caktimi të ri për kuadër udhëheqës, nevojitet që ti paraprijë shpallje për pozicion punues.</p> <p>Në shpalljen ka nevojë që të theksohen qartë obligimet dhe kualifikimet e nevojshme të kandidatëve ideal.</p>	Procesi hapet për kandidatë të cilët nuk ka nevojë të jenë pjesë e qarqeve politike.
Biografia e shkurtër vetëm është e përmendur në informacionet e nevojshme në aplikacionin e kandidatëve. Letra e motivimit ose plani për udhëheqje nuk ekziston si dokumentacion i nevojshëm, pa marrë parasysh se sektorë të tjerë është dokument standard në bazë të të cilit vlerësohen kandidatët.	Lista e shkurtuar e kandidatëve më të mirë të cilët duhet të intervistohen duhet të bëhet duke e vlerësuar biografinë dhe planin për udhëheqje të dërguar nga kandidatët si dokumente të obligueshme. Për vlerësim të biografisë të shfrytëzohet metodologjia ekzistuese e përgatitur në procesin e përgatitjes së propozim Ligjit për shërbim të lartë udhëheqës.	Filtrohen kandidatët më të morë përmes arritjeve dhe ideve të tyre.
Jo-baraspesha në dobi të intervistës deri tani do të thoshte mundësi që në atë fazë të dëgjueshmit e pushtetit të fitojnë jashtëzakonisht më tepër pikë dhe përfitojnë avantazh, sepse diskrecioni në vlerësimin është më i madh në këtë fazë.	Të baraspeshohet vlerësimi i rezultateve nga intervista përballë kualifikimeve.	Gjasë më të madhe për kuadrot e kualifikuara dhe i zvogëlon mundësitë për të dëgjueshmit partiak që të udhëheqin me institucionet.
Mbyllja e procesit për emërim në institucionet me besim të ulët të qytetarëve.	Dokumentim i procesit me arsyetime të qarta se si kandidatët kanë arritur deri te pozicioni përballë atyre që nuk janë zgjedhur. Evidenca dhe incizimi i intervistave, për të mund që në sajë të nevojës të bëhet revizion i pavarur i procesit.	Transparencë dhe besim i shtuar i qytetarëve që do të thotë kandidatë më të mirë në çdo shpallje të ardhshme, e me atë edhe institucione të fuqishme të cilat do të mund tu përgjigjen nevojave të qytetarëve.