

## Квалитет пред партиска припадност: Назначувањето раководители по изборот на новата Влада мора да се базира врз начелата на професионалност, искуство и знаење

Кон крајот на 2019 година, Владата на Република Северна Македонија на Собранието му предложи закон за висока раководна служба. Во него, во детали е одредена постапката за избор на раководства на институциите, почитувајќи ги начелата на конкурентност помеѓу кандидатите и вреднувањето на нивните знаења, искуства и вештини. Истовремено, во Министерството за економија почна измена на законот за јавни претпријатија со кој се уредува изборот на директори, управни и надзорни одбори.

**Со ова беше искажана јасна заложба за изменет и подобрен начин на избор на раководство на институциите. За да се демонстрира политичка волја, оваа заложба треба да се стави во пракса, иако предложените закони не беа изгласани поради распуштањето на Собранието.**

По формирањето на новата Влада, претстојат назначувања на раководни места во институциите и останатите државни органи. Овие кадри се клучни за обезбедување одржлива врска помеѓу политичкото и административното ниво на власта. Нивната клучна задача е да обезбедат извршување на политиките зададени од Владата, способност за решавање проблеми, но притоа штитејќи го интегритетот на институцијата и одговорноста за остварување на јавниот интерес.

**Претстојните назначувања мора да бидат ослободени од клиентелизам и партиска припадност како основен критериум за назначување.** Следните четири години се можност за Владата да ја промени перцепцијата кај граѓаните дека институциите се легло на партиски кадри кои немаат доволно квалитет да ги опслужуваат потребите на граѓаните и на државата.

**Меѓутоа, иако процесот на усвојување и имплементација на предложените закони може да потрае, Владата може веднаш да ја демонстрира заложбата за назначување врз база на компетенции.**

Според евалуацијата од СИГМА во 2019 година, 84% од високите раководни места биле сменети од својата позиција по смената на Владата во 2017 година. Честите промени и зависноста на позициите од коалициските договори го намалува интересот на компетентни кандидати да бидат дел од раководните структури. Високостручните и мотивирани кадри би се нафатиле на такви позиции доколку можат да остварат подолгорочни планови. Поради сето ова, институциите неретко се во ситуација да не можат да дојдат до квалитетни кадри дури и тогаш кога процесот не е наместен. Оваа состојба може да се промени само преку вреднување на интегритетот и способноста на кандидатите, како најважни карактеристики при одлучувањето за назначување на раководните лица.

Квалитетни кадри се предуслов за добро управување со институциите како и успешно спроведување на реформските процеси што претстојат. **Работата на институциите е клучна во подобрување на квалитетот на живот на граѓаните, па тие очекуваат дека со нив ќе раководат најквалитетните кадри.** Оттука, способноста и искуството на кандидатите треба да биде основниот критериум при назначувањето. **Институциите мора да го оправдаат своето постоење, да ги остваруваат своите ингеренции и да му служат на јавниот, наместо на приватниот интерес на политичките и бизнис-елитите.**

Истовремено, **изборот на раководни кадри во администрацијата и јавниот сектор е неопходен дел од реформата на јавната администрација. Овие реформи, на патот кон зачленување во Европската Унија се исклучително важни, и поставени во првата област (кластер) за која се преговара.** Тие теми ќе бидат отворени први, а затворени последни. Доколку се почитува заложбата за вреднување квалитет, искуство и знаење, и без донесените измени, тоа ќе биде позитивен сигнал испратен кон Брисел за тоа дека Северна Македонија е сериозен партнер.

## Што треба да се преземе?

—

За почеток, на секое ново назначување на раководен кадар, потребно е да претходи **оглас за работната позиција**. Ова е постоечка обврска, која мора да се применува без исклучок. Како надополнување на постоечките законски обврски, и честопати шутирот образец на оглас, потребно е јасно да се наведат задолженијата и потребните квалификации на идеалните кандидати. На овој начин, процесот станува јавен, а однапред се знаат специфичните потребни квалификации на идеалниот кандидат.

Покрај административната селекција, потребно е комисиите да состават скратена листа за интервјуа преку јасно дефинирани критериуми кои ќе ги оценуваат компетенциите на кандидатите искажани во нивната биографија, како и идеите кои тие ќе ги наведат во предлог-планот за развој на институцијата, кои тие ќе го приложат со кандидатурата. На овој начин, се филтрираат подобрите кандидати, но преку нивните достигнувања и идеи. За потребите на оваа задача, можат да се искористат подготвените методологии и предлог-правилници изработени како придружни материјали на Предлог-законот за висока раководна служба. Контролата врз комисијата се остварува преку можноста надворешни лица да

ги споредуваат исфрлените со прифатените кандидати, односно приложените биографии и планови за развој.

Целта на последната фаза е да се утврди конечниот ранг на кандидати преку интервју. Низ низа прашања поврзани со претходно искуство, тестирање интегритет и ситуационски прашања, комисијата треба да ги селектира и рангира најдобрите кандидати од скратената листа. Помош за овој дел може да пружи Мрежата на организациски единици за човечки ресурси. За целиот процес потребно е да се води евиденција и снимање на интервјуата, за да може да се прави независна ревизија на процесот по потреба.

Вака поставениот процес им овозможува поголема шанса на квалификуваните кадри и ги намалува можностите партиски послушници да раководат со институциите.

**Исклучително е важно да се урамнотежи вреднувањето на резултатите од интервјуто наспроти квалификациите.** Нерамнотежата во корист на интервјуто досега значеше можност во таа фаза послушниците да добијат исклучително повеќе поени и да се здобијат со предност.

# Застапувачки документ

**Клучот за враќање на довербата на граѓаните за именувањето раководства во институциите е отвореност на процесот.** За именување, базирано на интегритет, мораме да видиме значително повеќе документирање на процесот со јасни образложенија како кандидатите

стигнале до позицијата наспроти оние кои не биле избрани. Зголемената доверба на граѓаните значи подобри кандидати во секој нареден оглас, а со тоа и силни институции кои ќе можат да одговорат на потребите на граѓаните.

Постоечка пракса	Надоградба	Посакуван ефект
Огласите со критериуми за избор на раководните лица се општи, со формални критериуми без наведени критериуми според специфичните потреби на институцијата.	На секое ново назначување раководен кадар, потребно е да претходи оглас за работната позиција.  Во огласот потребно е јасно да се наведат задолженијата и потребните квалификации на идеалните кандидати.	Процесот се отвора за кандидати кои неопходно се дел од политичките кругови.

# Застапувачки документ

<p>Кратката биографија е само спомената во потребните информации во апликацијата на кандидатите. Мотивациското писмо или план за раководење не постои како потребна документација, иако во други сектори е стандарден документ врз кој се оценуваат кандидати.</p>	<p>Скратена листа на најдобри кандидати кои треба да се интервјуираат треба да се направи оценувајќи ја биографијата и планот за раководење доставени од кандидатите како задолжителни документи. За оценка на биографијата да се искористи постоечката методологија подготвена во процесот на изготвување Предлог-закон за висока раководна служба.</p>	<p>Се филтрираат подобрите кандидати преку нивните достигнувања и идеи.</p>
<p>Нерамнотежата во корист на интервјуто досега значеше можност во таа фаза послушниците да добијат исклучително повеќе поени и да се здобијат со предност, бидејќи дискрецијата во оценувањето е најголема во оваа фаза.</p>	<p>Да се урамнотежи вреднувањето на резултатите од интервјуто наспроти квалификациите.</p>	<p>Поголема шанса за квалификуваните кадри и ги намалува можностите за партиски послушници да раководат со институциите</p>
<p>Затвореност на процесот за именување во институциите кој резултира со ниска доверба на граѓаните</p>	<p>Документирање на процесот со јасни образложенија како кандидатите стигнале до позицијата наспроти оние кои не биле избрани. Евиденција и снимање на интервјуата, за да може да се прави независна ревизија на процесот по потреба.</p>	<p>Зголемена транспарентност и доверба на граѓаните што значи подобри кандидати во секој нареден оглас, а со тоа и силни институции кои ќе можат да одговорат на потребите на граѓаните.</p>